

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Центральноукраїнський національний технічний університет
Факультет економіки та менеджменту
Кафедра економіки та підприємництва

ЛЮДИНА І ПРАЦЯ В ЕКОНОМІЦІ РЕГІОНУ

*Матеріали
Всеукраїнської науково-практичної
конференції*

31 жовтня 2016 р.

Частина 1
**Актуальні проблеми
соціально-трудових відносин**

Кропивницький
2016

УДК 331:104
ББК 65.291.66

Людина і праця в економіці регіону // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції 31 жовтня 2016 р. (Частина 1: Актуальні проблеми соціально-трудових відносин). – Кропивницький : РВЛ ЦНТУ, 2016. – 224 с.

Редакційна колегія:

Голова – д.е.н., проф. Левченко О. М., проректор з наукової роботи Кіровоградського національного технічного університету;

заступник голови – д.е.н., проф. Семикіна М. В., завідувач кафедри економіки та підприємництва Центральноукраїнського національного технічного університету;

Грішнова О. А., д.е.н., проф., професор кафедри економіки підприємства Київського національного університету імені Тараса Шевченка;

Гончар О.І., д.е.н., доц, професор кафедри економіки підприємства і підприємництва Хмельницького національного університету;

Костишина Т.А., д.е.н., проф., завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», м. Полтава;

Пасека С. Р., д.е.н., проф., завідувач кафедри туризму і готельно-ресторанної справи Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького;

Збаржевецька Л.Д., к.е.н., доц. кафедри економіки та підприємництва Центральноукраїнського національного технічного університету, секретар оргкомітету конференції.

У збірнику опубліковано тези доповідей учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції «Людина і праця в економіці регіону», яка відбулася у Центральноукраїнському національному технічному університеті 31 жовтня 2016 р.

Для викладачів, аспірантів, студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів. Може бути корисним також для підприємців, організаторів бізнесу та менеджерів підприємств.

Рекомендовано до друку Вченою радою Центральноукраїнського національного технічного університету (протокол № 3 від 28.11.2016 р.)

За достовірність наведених у публікації даних, географічних назв, власних імен, цитат та інших інформації несуть особисту відповідальність автори тез доповіді.

© Центральноукраїнський національний технічний університет, 2016

Зміст

| | |
|---|----|
| Безтелесна Л.І., докт. екон. наук, професор РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СИЛОВОМУ БЛОЦІ ДЕРЖАВИ..... | 9 |
| Грішнова О.А., докт. екон. наук, професор ВОЛОНТЕРСТВО В УКРАЇНІ: СУЧАСНА РОЛЬ І ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ МАЙБУТНЬОГО..... | 12 |
| Комарова О. А., докт. екон. наук, професор ОСВІТА ЯК ПРОДУКТИВНА ГАЛУЗЬ ЕКОНОМІКИ..... | 14 |
| Костишина Т. А., докт. екон. наук, професор ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ЗАСІБ ВРЕГУЛЮВАННЯ ВІДЧУЖЕННЯ ТА САМОВІДЧУЖЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ | 17 |
| Левченко О.М., докт. екон. наук, професор, Ткачук О.В., канд. екон. наук, доцент НАПРЯМИ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СФЕРИ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ | 20 |
| Лучик С.Д., докт. екон. наук, професор, Лучик М.В., канд. екон. наук НЕТИПОВІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ: ВИДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ..... | 22 |
| Мельничук Д.П., докт. екон. наук, доцент ЗБЕРЕЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СЕЛА ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТОВОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ | 25 |
| Петрова І.Л., докт. екон. наук, професор АКТУАЛІЗАЦІЯ ПРОБЛЕМИ НЕФОРМАЛЬНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ | 27 |
| Семикіна М. В., докт. екон. наук, професор, Волчкова Г. К., канд. екон. наук, викладач ПОТРЕБА У СОЦІАЛЬНОМУ КАПІТАЛІ НОВОЇ ЯКОСТІ В КОНТЕКСТІ ЕКОЛОГІЧНИХ ПРОБЛЕМ РЕГІОНУ | 29 |
| Стадник В.В., докт. екон. наук, професор ОСОБЛИВОСТІ І ЗАВДАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ГЕТЕРОГЕННИХ ОРГАНІЗАЦІЙ..... | 32 |
| Шалімова Н. С., докт. екон. наук, професор СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ АУДИТУ ЯК СУСПІЛЬНОГО ІНСТИТУТУ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ РЕГІОНУ | 34 |
| Азьмук Н.А., канд. екон. наук МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ В ІНФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ | 37 |
| Андрощук І. І., викладач СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК ОБ'ЄКТ ЗАВДАНЬ З НАДАННЯ ВПЕВНЕНOSTІ, ІНШИХ НІЖ АУДИТ ЧИ ОГЛЯД ІСТОРИЧНОЇ ФІНАНСОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ..... | 38 |
| Банніков П.О., аспірант ВПЛИВ СОЦІАЛЬНИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ | 41 |

| | |
|---|----|
| Басанська Н. В., канд. юр. наук, доцент | |
| Москаленко С. І., канд. юр. наук | |
| ВИВЧЕННЯ ВИМОГ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ АВІАЦІЙНИХ СПЕЦІАЛІСТІВ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЗАХИСТУ ЇХ КОНСТИТУЦІЙНИХ ПРАВ | 44 |
| Беляк Т.О., канд. екон. наук | |
| АНАЛІЗ СПЕЦИФІКИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПРИКЛАДІ ДП НЕК «УКРЕНЕРГО»..... | 46 |
| Бляшук С.Г., аспірант | |
| ПІДГОТОВКА ПРАЦІВНИКІВ ДЛЯ ІННОВАЦІЙНОГО РИНКУ ПРАЦІ..... | 49 |
| Бойко О.М., канд. екон. наук | |
| ІНДУСТРІАЛЬНИЙ ПАРК ЯК НОВА ФОРМА ПІДТРИМКИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В РАМКАХ РЕАЛІЗАЦІЇ МОДЕЛІ “ПОТРІЙНОЇ СПІРАЛІ” | 51 |
| Бондар Ю.А., канд. екон. наук, доцент | |
| ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД СТИМУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ | 53 |
| Брінцева О.Г., канд. екон. наук, доцент | |
| ФІКТИВІЗАЦІЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ЧИННИК ВИНИКНЕННЯ НОВИХ РИЗИКІВ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ..... | 55 |
| Бугайова М.В., канд. екон. наук, доцент, | |
| Рубан В.М., канд. екон. наук, доцент | |
| МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ВИМІРУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ | 57 |
| Вешко О.В., аспірант | |
| ПРОБЛЕМИ МУЛЬТИКУЛЬТУРНОСТІ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПЕРСОНАЛУ СПІЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ..... | 60 |
| Вінтсі Жое, аспірант | |
| КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ЯК КРИТЕРІЙ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА..... | 63 |
| Глевацька Н.М., канд. екон. наук, доцент, Купець Є., магістрант | |
| СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ ТА ЗАВДАННЯ ЩОДО ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ АПК КИРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ..... | 66 |
| Головчук О.В., аспірант | |
| КОМПЛІМЕНТАРНІСТЬ ПРИНЦИПІВ TQM І УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЯМИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ..... | 68 |
| Головчук Ю. О., аспірант | |
| ПОВЕДІНКОВІ СТЕРЕОТИПИ І УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЯМИ У ВІТЧИЗНЯНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ: ПРОБЛЕМИ ПОДОЛАННЯ ДИСБАЛАНСУ | 71 |
| Гончарова Н.В., аспірант | |
| ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ЗАЙНЯТОСТІ В ЧЕРКАСЬКОМУ РЕГІОНІ | 74 |

| | |
|---|-----|
| Грінка Т.І. канд. екон. наук, доцент, Грінка М.Д. студент КЛІЄНТООРІЄНТОВАНІСТЬ ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СЕРВІСНОГО ПІДПРИЄМСТВА | 78 |
| Гук Л.П., канд. екон. наук ВСТАНОВЛЕННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ЗАПРОВАДЖЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОГО РЕЖИМУ ПРАЦІ: МОЖЛИВОСТІ Й РИЗИКИ | 80 |
| Даневич М.В., канд. екон. наук АСПЕКТИ КОНКУРЕНЦІЇ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ..... | 82 |
| Данилюк Я. Ю., магістрант, Чернушкіна О.О., канд. екон. наук, доцент СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ..... | 85 |
| Дудко С.В., аспірант АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАСЕЛЕННЯ В КОНТЕКСТІ РУХУ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ | 89 |
| Думанська В.П., канд. екон. наук, ст. наук. співробітник ВПЛИВ БАТЬКІВСТВА НА ЗАЙНЯТІСТЬ..... | 92 |
| Жеребченко Т.І., канд. екон. наук, доцент АСПЕКТИ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ ВЧИТЕЛІВ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ ОСВІТИ | 95 |
| Жовнір С.М., ст. наук. співробітник, канд. геогр. наук ПОТЕНЦІЙНІ РИЗИКИ ДЛЯ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ У СФЕРІ РУХУ РОБОЧОЇ СИЛИ І МОБІЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В КОНТЕКСТІ СПІВПРАЦІ З ЄС..... | 98 |
| Зеленко О.О., канд. екон. наук, доцент РЕГІОНАЛЬНА МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ..... | 101 |
| Іванова К.І., заступник директора РИНОК ПРАЦІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ | 104 |
| Карпенко А.В., канд. екон. наук, доцент, Коляда Ю.Г. ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА | 106 |
| Клименко Я. В., аспірант МЕТОДИКА ВИЯВЛЕННЯ ОПЕРАЦІЙ ІЗ АФІЛІЙОВАНИМИ ОСОБАМИ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ АУДИТОРСЬКОЇ ПЕРЕВІРКИ..... | 108 |
| Кравець І. М., канд. екон. наук, доцент, Гарват О. А., канд. екон. наук, доцент СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НАСЕЛЕННЯ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ | 111 |
| Лисенко А.М., канд. екон. наук, доцент МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ЗДІЙСНЕННЯ АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ ПО ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ У ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я | 114 |
| Літинська В.А., канд. екон. наук, доцент ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КАДРОВОГО МОНІТОРИНГУ ЗА | |

| | |
|---|-----|
| СУЧАСНИХ УМОВ ГОСПОДАРЮВАННЯ | 116 |
| Ліхоносова Г.С., канд. екон. наук, доцент | |
| ПОВЕДІНКОВІ ТИПИ НОСІЇВ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ВІДТОРГНЕННЯ | 118 |
| Магопєць О.А., канд. екон. наук, доцент | |
| ПОДАТКОВИЙ МЕХАНІЗМ ТА МЕХАНІЗМ ОПОДАТКУВАННЯ: ПІДХОДИ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТЬ | 120 |
| Мельнік А.В., аспірант | |
| ЯКІСТЬ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ І СТАН СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ..... | 122 |
| Насипайко Д.С., канд. екон. наук, Резніченко О.О., викладач | |
| ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН..... | 125 |
| Наумова О.О., канд. екон. наук, доцент | |
| ПОВЕДІНКОВІ ТЕНДЕНЦІЇ СПОЖИВАННЯ ТОВАРІВ | 127 |
| Ніконова Д. О., аспірант | |
| ВНУТРІШНЯ МІГРАЦІЯ ЯК ЗАСІБ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОБЛАСТЕЙ | 129 |
| Нісфоян С.С., канд. екон. наук | |
| УДОСКОНАЛЕННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ | 131 |
| Остапенко А.Л., магістрант, Загребя І.Л., канд. екон. наук, доцент | |
| ФІНАНСУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ..... | 132 |
| Пасєка А.С., канд. екон. наук, доцент, докторант | |
| ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ..... | 136 |
| Перегудова Т.В., канд. екон. наук, доцент | |
| ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВО У НАУКОВІЙ СФЕРІ ЯК ЧИННИК ВИРОБНИЦТВА, РОЗПОВСЮДЖЕННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ЗНАНЬ В УКРАЇНІ..... | 140 |
| Петіна О., аспірант | |
| МОЛОДЬ У СУЧАСНІЙ СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН..... | 142 |
| Пивоварчук Л. В., асистент | |
| ОЦІНКА ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ ДЕРЖАВИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я..... | 147 |
| Плинокос Д.Д., канд. екон. наук, доцент, Снітко С.І., студент | |
| СУЧАСНИЙ СТАН ПРОЦЕСІВ ІНВЕСТИВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В УКРАЇНІ..... | 150 |
| Плюта І. Ю., молодший наук. співробітник | |
| ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ЕЛЕКТРОЕНЕРГЕТИЧНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ ЯК ЧИННИК МОДЕРНІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ | 152 |
| Пономарьова І. В., канд. екон. наук, ст. наук. співробітник | |
| ДИЛЕМА ЕВЕНТУАЛЬНОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ СТАБІЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВИ..... | 155 |
| Просьянчук В.Л., здобувач | |
| МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ | 157 |

| | |
|--|-----|
| Псяровський О. І., аспірант ПРОБЛЕМИ ЗАГОСТРЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ | 159 |
| Пугаченко О. Б., канд. екон. наук, доцент ПОГЛЯДИ НАУКОВЦІВ НА ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНОГО ОБЛІКУ | 163 |
| Рябоконь І. О., асистент ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: ПОНЯТТЯ І СКЛАДОВІ | 166 |
| Сандугей В. В., канд. екон. наук, доцент ФРІЛАНСЕРСТВО ЯК ФОРМА ІННОВАЦІЙНОГО ТИПУ ЗАЙНЯТОСТІ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ЕКОНОМІЦІ..... | 168 |
| Седляр Д.О., канд. екон. наук, викладач РИЗИКИ ВІДТВОРЕННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ | 170 |
| Семикіна А.В., канд. екон. наук, викладач СОЦІАЛЬНІ ІННОВАЦІЇ У ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТНОЇ ЯКОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ..... | 172 |
| Сисоліна Н.П., канд. екон. наук, доцент, Чумаченко О.С., канд. екон. наук, доцент ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ НА СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ | 175 |
| Сінокоп О., магістрант, Фільштейн Л.М., канд. екон. наук, доцент ФУНКЦІЇ УПРАВЛІННЯ АКТИВАМИ ПІДПРИЄМСТВА | 177 |
| Скорина Т.М., аспірант ГНУЧКЕ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ТУРИСТИЧНО-ГОТЕЛЬНОМУ БІЗНЕСІ ЯК РЕЗУЛЬТАТ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ | 178 |
| Смалійчук Г.В., викладач ЗОВНІШНЯ ТРУДОВА МІГРАЦІЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ: КРИЗОВІ ТРЕНДИ | 181 |
| Смутчак З.В., канд. екон. наук, доцент, Ситник О. Ю., канд. екон. наук, ст. викладач | 183 |
| СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ | 183 |
| Смутчак З.В., канд. екон. наук, доцент, Козир І.С., ст. викладач РОЛЬ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В ФУНКЦІОНУВАННІ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ | 185 |
| Столярчук Н.В., ст. викладач, Чорногор Н.О., аспірант ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ТУРИСТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА | 188 |
| Сторожук О.В., канд. екон. наук, доцент, Заярнюк О.В., канд. екон. наук, доцент КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНУ | 190 |
| Терон І. В., канд. екон. наук, ст. наук. співробітник ФОРМИ ТРАНСФОРМАЦІЙНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ РИНКУ ПРАЦІ..... | 193 |

| | |
|---|-----|
| Усов Д.В., студент (наук. кер.: д.е.н., проф. Калінеску Т.В) ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРЕВАГИ АДАПТАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ ДО НАЦІОНАЛЬНИХ ПОЛОЖЕНЬ | 196 |
| Фрунза С.А., канд. екон. наук., доцент ІНСТРУМЕНТИ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ АПК В УКРАЇНІ | 200 |
| Харченко І.В., канд. екон. наук, доцент, Катюжанська Л.Ю., магістрант ПРОБЛЕМИ ТЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ ТА ЇХ ВПЛИВ НА СТРАТЕГІЧНИЙ РОЗВИТОК СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ (на прикладі ПАТ «Гайворонський тепловозоремонтний завод») | 203 |
| Цюпа О. В., студент, Чернушкіна О.О., канд. екон. наук, доцент НЕМАТЕРІАЛЬНА МОТИВАЦІЯ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ | 205 |
| Чакалова К.О., аспірант КОНКУРЕНЦІЯ ЯК РУШІЙНА СИЛА ЗОВНІШНЬОГО ТА ВНУТРІШНЬОГО РИНКУ ПРАЦІ | 207 |
| Чібісова І.В., ст. викладач АНАЛІЗ СТРУКТУРИ ЧИСЕЛЬНОГО СКЛАДУ ПРАЦЮЮЧИХ НА ПІДПРИЄМСТВІ | 210 |
| Шаманська А.С., студент (наук. кер.: Полтавець М.М) РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ РЕЗЕРВУ КЕРІВНИХ КАДРІВ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА | 212 |
| Шелковникова О.В., канд. екон. наук, доцент ОСОБЛИВОСТІ ВОДОПРОВІДНО-КАНАЛІЗАЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ ТА ЇХ ВПЛИВ НА РЕАЛІЗАЦІЮ ОБ'ЄКТНО-ЦІЛЬОВОГО ПІДХОДУ | 214 |
| Шпиталенко Г.А., канд. іст. наук, доцент, Чайка Н.М., магістрант ІНСТРУМЕНТАРІЙ ТА РОЛЬ СУЧАСНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА У НАЛАГОДЖЕННІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ | 217 |
| Яковенко Р. В., канд. екон. наук, доцент, Позняк В. Л., магістрант ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ТА МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ | 219 |

РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СИЛОВОМУ БЛОЦІ ДЕРЖАВИ

Після останніх виборів нової влади та формування складу законодавчих та виконавчих органів почався в Україні процес складних реформ, метою яких було викорінення корупції та беззаконня з судової та правоохоронної систем. Проте не другорядною передумовою реформування силового блоку держави були не лише викорінення зазначених проблем, а ліквідація тих аномалій, що були нею ж створені і стосувалися в значній мірі соціально-трудова відносин цього блоку.

У наукових розвідках досить мало присвячено досліджень використанню людських ресурсів у силовому блоці держави, а в значній мірі питанням формування та розвитку [1]. З огляду на це, актуальним є дослідження існуючих змін у регулюванні соціально-трудова відносин.

Так ще в 2012 році Україну характеризували як таку, що має всі ознаки поліцейської держави. Адже тоді штат міліції був більший вдвічі від світового рівня. В Україні налічувалося 358 тис працівників МВС, тобто 780 на 100 тис. населення. Загальносвітовий же середній показник — 300 поліцейських, а за рекомендацією ООН — 222 на 100 тис. населення. Причому це — не спадок від СРСР. Адже в 1990 р. в радянській міліції служили 628139 осіб. Населення СРСР тоді становило 293 млн. 47 тис., тобто на 100 тис. населення було 214 міліціонерів. За даними ООН (станом на 2010 рік), у сусідніх із нами країнах, схожих з Україною за політико-економічною ситуацією, поліцейських удвічі-втричі менше, ніж в Україні. У країнах із потужною організованою злочинністю, напруженою військово-політичною ситуацією, поширеними випадками актів тероризму тощо кількість поліцейських також менша, ніж в Україні. Найменше поліцейських — у Норвегії, Фінляндії, Індії, Китаї, Гаїті, а найбільше — в Білорусі та Росії, де зазначений показник становить, відповідно, 1442 і 976 (табл.1).

Таблиця 1.

Кількість поліцейських у окремих країнах світу, 2010 р. [1]

| Групи країн | Країна | Кількість поліції на 100 тис. населення |
|---|----------|---|
| 1 | 2 | 3 |
| Лідери серед «поліцейських» держав | Білорусь | 1442 |
| | Росія | 976 |
| | Україна | 780 |
| Сусідні держави, схожі на Україну за політико-економічною ситуацією | Грузія | 355 |
| | Болгарія | 442 |
| | Чехія | 405 |
| | Словенія | 386 |
| | Латвія | 370 |
| | Угорщина | 335 |
| | Литва | 327 |

Продовження таблиці 1

| 1 | 2 | 3 |
|--|------------------------|---------|
| | Сербія | 280 |
| | Польща | 264 |
| | Словаччина | 260 |
| | Естонія | 240 |
| Країни з напруженою ситуацією в сфері злочинності та тероризму | США | 233 |
| | Бразилія | 282 |
| | Греція | 452 |
| | Туреччина | 482 |
| | Іспанія | 494 |
| | Італія | 552 |
| | Аргентина | 558 |
| Найменш «поліцейські» держави | Швеція | 195—200 |
| | Індонезія | 195—200 |
| | Японія | 195—200 |
| | Данія | 195—200 |
| | Канада | 195—200 |
| | Південна Корея | 195—200 |
| | Чилі | 195—200 |
| | Норвегія | 155—160 |
| | Фінляндія | 155—160 |
| | Індія | 130 |
| | Китай | 120 |
| | Гаїті | 63 |
| | Весь світ у середньому | 300 |

В Україні 27 прокурорів на 100 тис. населення, в Німеччині цей показник — 5, у Молдові — 16, в середньому в Європі — 10, і лише в Росії їх загальна кількість більша — 32. Загалом, Україна мала явні ознаки поліцейської держави, оскільки від зовнішнього ворога її захищали лише 255 тис. осіб (Збройні сили, Державна прикордонна служба, війська Цивільної оборони, Служба зовнішньої розвідки, Державна спеціальна служба транспорту), а від «внутрішніх загроз» удвічі більше — 477 тис. (МВС, внутрішні війська, Служба безпеки, УДО, Державна пенітенціарна служба, Державна служба спеціального зв'язку та захисту інформації, прокуратура).

Забезпечувати порядок і безпеку іншими способами, крім збільшення кількості «контролерів», в Україні, як стверджують експерти, в пострадянський період довго не вчилися. Суддів у деяких державах припадає на 100 тис. жителів: в Англії та Уельсі — 5, США — 7, Молдові — 9, Швеції, Італії — 10, Росії, Румунії — 15, а в Україні ж 17 і цієї кількості не вистачало, бо навантаження на суддів інколи штучно (і в рази) збільшується у зв'язку з непередбачуваними діями законодавця. Отже, громадський порядок, безпеку і правосуддя забезпечували 9,3% представників державного апарату, і отримували вони на це 9,4% видатків державного бюджету. Нібито справедливо, якщо не помічати значного перекосу у бік прокуратури: 145,3 тис. грн. на одного працівника прокуратури на тлі 85,3 тис. — на одного працівника суду і 59,6 тис. грн. на рік — на одного працівника

правоохоронної системи загалом. Отже, міліція в Україні була численною, але й бідною і тому часто вимагала «пожертв» від «благодійників». [1] Така ситуація була закономірною з огляду на результати уже здійсненої реформи, яка і до тепер триває.

У травні 2015р. був прийнятий Закон України «Про Національну поліцію», який почав відлік реформи у міліції [2].

Як свідчить статистика станом на кінець 2016 р. реформи, що проводились привели до суттєвого скорочення чисельності особового складу міліції, а тепер уже поліції у 2,5 рази. Так в Україні практично досягнуто середньостатистичного світового рівня забезпечення населення поліцейськими 304 на 100 тис. населення. У поліції України працює 130 тис. осіб з них 119 тис. поліцейських і 11 тис. цивільного персоналу. Бюджет відомства становить 13,9 млрд. грн.[3]. Основним стрижнем реформи у поліції став перегляд розміру заробітних плат. До проведення реформи заробітні плати співробітників міліції становили 1,5-2 тис. грн.. Як презентував сам міністр у 2016 р. заробітні плати співробітників Національної поліції коливаються в межах від 6-98 тис. грн. Збільшені розміри посадових окладів в середньому в 2-3 рази, а окладів за спеціальні звання – 12-18 разів [4]. Підставою для отримання нової заробітної плати має бути пройдена переатестація.

Таблиця 2.

Структура заробітної плати співробітника до і після реформи

| Складові заробітної плати | поліцейського | міліціонера |
|---|--|-------------|
| Посадовий оклад, грн. | 1700 | 500 |
| Оклад за спеціальне звання сержанта, грн. | 800 | 45 |
| Надбавка за спеціальні умови несення служби | 100% посадового окладу з урахуванням окладу за спеціальне звання, а також стаж служби в Національній поліції | |

Звісно, що у головним інструментом у реалізації соціально-трудових відносин у силовому блоці, зокрема, поліції для співробітників є перегляд розміру і умов формування заробітної плати, що вже й відбулося. Проте, для суспільства ці цілі інші, а саме: отримання вищого рівня громадського порядку і безпеки та й зрештою зростання довіри населення до цього відомства. Як свідчить дійсність, що проста зміна розміру винагороди не чинить істотних змін, а вимагає реалізації ще низки додаткових інструментів і головне нематеріального характеру, а саме підвищення професійності, формування психологічної стійкості, а головне абсолютно іншого типу поведінки співробітників.

Література

1. Медвідь М.М. Теорія формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності / М.М. Медвідь // Ефективна економіка. – 2014. – № 12. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3676>

2. Поліцейська держава: Україна утримує армію міліції в 2,5 рази більшу, ніж це прийнято в світі/ [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://nashigroshi.org/2012/07/17/politsejska-derzhava-ukrajina-utrymuje-armiyu-militsiji-v-25-razy-bilshu-nizh-tse-prijnyato-v-sviti/>

3. Закон України «Про Національну поліцію», опублікований 6 серпня 2015 р.
4. Національна поліція України / [Електронний ресурс] – Режим доступу <https://uk.wikipedia.org/wiki>
5. Від 6 тис. до 98 тис. Аваков озвучив зарплати співробітників Національної поліції / [Електронний ресурс] – /Режим доступу:<http://nv.ua/ukr/ukraine/events/vid-6-tis-do-98-tis-avakov-ozvuchiv-zarplati-spivrobitnikiv-natsionalnoji-politsiji-83973.html>.

Грішнова О.А., докт. екон. наук, професор
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
м. Київ

ВОЛОНТЕРСТВО В УКРАЇНІ: СУЧАСНА РОЛЬ І ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ МАЙБУТНЬОГО

Ми живемо в час дуже швидких і докорінних змін в економіці, політиці, в суспільстві загалом, а особливо – у соціально-трудовій сфері. Стрімкий розвиток інформаційних та інших новітніх технологій, кросс-функціональність, універсальність та мобільність працівників, мінімізація складу штатних працівників а також зменшення чисельності найманих працівників загалом стають потужними чинниками, ознаками і каталізаторами життя у ХХІ столітті.

На мою думку – основні принципові зміни відбуваються саме у способі життя і трудової реалізації громадян. Технологічна революція все більше звичної людської роботи передає машинам. І це стосується вже не лише фізичної, але і репродуктивної розумової роботи. Конкурентоспроможність на ринку праці майбутнього означатиме унікальність, необхідність працівника замовнику (роботодавцю).

Отож перспективи підвищення рівня та поліпшення якості життя усього населення за рахунок продуктивної зайнятості зовсім не однозначні, вони потребують вирішення архіскладних проблем: як забезпечити прожиткові потреби та чим зайняти дедалі зростаючу частину населення, яка не матиме постійної роботи. Вочевидь, що важливим завданням є пошук альтернативи зайнятості найманою працею – розширення горизонтів навчання, волонтерство, спорт і інша діяльність по зміцненню здоров'я тощо.

Зупинимося на значенні волонтерства у наш час в Україні.

Більшість українців зустрілись з цим явищем у 2014 році, коли внаслідок російської агресії і неготовності держави до ефективного захисту кордонів та утримання армії виник потужний рух добровільної народної підтримки воїнів АТО у всіх сферах їхньої героїчної місії.

Однак волонтерство – поняття і явище значно старше і ширше.

Ще у вересні 1990 року в Парижі Кофі Анан, 7-ий секретар ООН сказав, що в суті волонтерства зібрані ідеї служіння і солідарності, віри в те, що разом ми можемо зробити цей світ кращим. У цьому сенсі волонтерство – це кінцевий вираз головної мети існування ООН.

Поняття і значення волонтерства можна сформулювати так: це добровільний вибір, що визначається особистими поглядами та позицією; активна участь громадянина у житті суспільства; самореалізація в суспільній діяльності, як правило, в рамках різноманітних асоціацій, добродійних організацій та

громадських об'єднань; сприяння покращенню якості та рівня життя, особистісному розвитку та поглибленню почуття солідарності, крос-культурного розуміння; сприяння реалізації основних людських потреб заради справедливості та миру в суспільстві; сприяння більш збалансованому економічному та соціальному розвитку, створенню нових робочих місць та професій.

Організація об'єднаних націй характеризує волонтерство як добровільну діяльність, від здійснення якої волонтер не отримує ніякої особистої прямої вигоди, натомість діяльність здійснюється з власної волі і приносить користь іншій особі або особам [1]. Закон України про волонтерську діяльність визначає останню як добровільну, безкорисливу, соціально спрямовану, неприбуткову діяльність, що здійснюється волонтерами та волонтерськими організаціями шляхом надання волонтерської допомоги [2].

Дослідження значення і розвитку волонтерства в Україні привело нас до таких висновків:

- Волонтерство відіграє величезну роль у підтримці армії, громадян на окупованих територіях і вимушених переселенців в ході військової агресії РФ проти України. Волонтерство розвивалося паралельно з піднесенням національного духу українців і ці процеси мали взаємопосилюючу дію. Якщо в 2011 році волонтерський досвід мали лише 3-4%, то за дослідженням GfK Ukraine, проведеними у 2014 році, такий досвід мали вже 23% українців. [3]

- Волонтерство (і не лише у підтримці АТО) стає нині одним із важливих напрямів активності і реалізації людей, особливо з огляду на дедалі складніший старт трудового життя для молоді. Волонтерський досвід істотно збільшує шанси на отримання стипендій на навчання за кордоном; робота волонтерів зараховується при визначенні їм трудового стажу так само, як і оплачувана праця, діяльність в громадській організації дає важливі трудові компетенції.

- Волонтерство суттєво посилює економіку країн. За даними [3] близько 100 мільйонів європейців бере участь у волонтерському русі, створюючи 5% ВВП ЄС. Високий рівень волонтерської активності спостерігається в Австрії, Швеції, Нідерландах та Великій Британії, де внесок волонтерів в національну економіку сягає 3-5% ВВП цих держав. В Південній Кореї вартість послуг волонтерства перевищує \$ 2 млрд на рік. А в США волонтерство приносить більш як \$ 5300 млрд.

- Волонтерство в Україні, попри перешкоди його розвитку, попри важку системну кризу, активно розвивається і сприяє як збереженню наявних людських ресурсів, так і формуванню та розвитку нового людського капіталу. Вирішення екологічних, соціальних, політичних проблем у суспільстві за рахунок громадянської активності з часом призведе і до економічного зростання. А позитивні зміни у всіх сферах суспільства взаємопов'язані з нормальними умовами життя населення.

Таким чином, виділяємо 2 важливих аспекти зростання значення волонтерства в Україні в наш час: це 1) можливості оперативно і ефективно вирішувати актуальні проблеми життя громад, які традиційними способами вирішуються довго і складно, і 2) можливість корисної, цікавої, благородної зайнятості, набуття трудового досвіду для людей, які ще чи вже не мають постійної роботи.

Однак, активна діяльність без розрахунку на матеріальну винагороду

потребує надійної соціальної захищеності людини, в т.ч. і забезпечення певного доходу. Наприклад, країни північної Європи вже зараз впритул підійшли до введення «безумовного доходу» для всіх у розмірі 550-900 євро на місяць як запоруки вільного розвитку громадян. Лише соціально захищений громадянин має політичну, економічну й інтелектуальну свободу, він має можливість сам обирати траєкторію свого життя, яке в майбутньому далеко не для всіх буде пов'язане з традиційною регламентованою зайнятістю і для якого широкі можливості надає волонтерство.

Література

1. ООН в Україні [Електронний ресурс] // - Режим доступу: <http://www.un.org.ua/en/> - Назва з Екрана
2. Закон України «Про волонтерську діяльність» – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/main/3236-17>
3. Дементьев В. Волонтерство - рух, що змінює суспільство [Електронний ресурс] / В. Дементьев. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: <http://poruch.ua/volonterstvo-ruh-shho-zminyuye-suspilstvo.html>
4. Брінцева О.Г. Вплив кризових явищ в соціально-трудовій сфері на процеси формування та використання людського капіталу / О.Г. Брінцева// Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Збірник наукових праць. - № 1(7). - 2014. - С. 284-290.
5. Гришнова Е.А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность / Е.А. Гришнова, Н.А. Азымук // Демографія та соціальна економіка. – №1(21). – 2014. – С. 85–96.

Комарова О. А., докт. екон. наук, професор
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький

ОСВІТА ЯК ПРОДУКТИВНА ГАЛУЗЬ ЕКОНОМІКИ

В умовах становлення інформаційного суспільства, якісних перетворень в економіці освіта в єдності її форм і видів спричиняє безпосередній вплив на всі сфери життєдіяльності, визначає перспективи їх розвитку, що обумовлено зростанням продуктивної значущості освіти як галузі економіки. Важливість цієї проблеми полягає в тому, що прогресивність суспільного розвитку залежить від потенційних можливостей освітньої сфери відтворювати якісно нову робочу силу, здатну ефективно та творчо вирішувати задачі господарської діяльності. Проте в Україні, як і в інших пострадянських країнах, ще не подолали підхід до розуміння освіти лише як галузі соціально-культурної сфери, що задовольняє особисті освітні потреби населення. Внаслідок цього освіта так і не набула пріоритетного значення, що виявляється в наявності величезного розриву між теоретично визначеними та закріпленими у відповідних державних програмах напрямками реформування освіти та практикою (мається на увазі насамперед фінансове забезпечення) освітніх реформ.

В науковій літературі є поширеною думка, згідно якої освіта належить до галузей невиробничої сфери або сфери послуг. Обґрунтовуючи це положення дослідники невиробничої сфери підкреслюють, що в основі розмежування матеріального та нематеріального виробництва лежить відтворюваність

продуктів: тільки продукти матеріального виробництва можна відтворювати [1, с. 83]. Проте, на наш погляд, відтворюваність продуктів не може слугувати абсолютним критерієм розмежування зазначених сфер економічної діяльності: якщо розглядати відтворюваність у площині характеристик результату праці, то вона є властивістю всіх галузей економіки, зокрема освіти. Так, професійна діяльність вихователя, викладача може бути відтвореною в своїх основних моментах.

Освіта – специфічна галузь економіки: якщо в матеріальному виробництві праця виступає як доцільна діяльність, спрямована на обмін речовин між людиною та природою, то в освітній сфері праця спричиняє безпосередній вплив на людину. Остання, хоч і виступає часткою природи, на відміну від інших речовин природи, здатна управляти її силами. Однак незважаючи на докорінну відмінність праці в матеріальному виробництві та освітній галузі з точки зору предметів праці, очевидною є їх єдність, яка полягає в змісті праці: діяльність людини у всіх сферах життєдіяльності суспільства носить свідомий, обумовлений потребами конкретного історичного періоду характер і тому є доцільною.

Єдність виробничої та освітньої сфер виявляється також через діалектичну єдність продуктивного та непродуктивного споживання: споживання освітніх послуг населенням є неодмінною умовою відтворення професійно-кваліфікаційної структури робочої сили для всіх галузей економіки; споживання освітніх послуг відбувається паралельно і за допомогою споживання матеріальних благ, адже здійснення навчально-виховних процесів неможливо без відповідного матеріально-технічного забезпечення.

Основним результатом праці в освітній сфері є послуги. Більшість авторів розглядає їх як форму непродуктивної праці. Це твердження обґрунтовується тим, що в галузі освіти та невиробничій сфері загалом не створюються які-небудь специфічні споживчі вартості, тобто не утворюється так званий “союз речовини природи та праці” [2, с. 37]. Більш близькою нам є позиція Е Агабабьяна, який відзначає: “Під послугою слід розуміти корисний ефект, який виникає в результаті продуктивної праці як доцільної діяльності. Корисний ефект є сукупністю корисних властивостей, безпосередньо спрямованих на задоволення тієї чи іншої потреби людини. Корисний ефект є споживчою вартістю, яка називається “послугою” тільки тому, що природа потреб людини робить носієм корисних властивостей само протікання процесу виробництва (праці)” [3, с. 59]. Праця освітян спрямована на формування та розвиток загальноосвітнього, професійно-кваліфікаційного рівня населення і за своїм результатом відрізняється від безпосереднього впливу на зовнішню природу. На цій підставі освітня послуга – корисний ефект, що виникає в результаті доцільної діяльності (тобто праці) працівників освітньої галузі.

Характерною особливістю освітніх послуг, як і послуг інших галузей соціально-культурної сфери, є те, що їх надання відображає відносини з приводу споживання праці як безпосередньої діяльності. Отже, об’єктом обміну при наданні освітніх послуг виступає сама праця, корисна діяльність. У зв’язку з цим споживча вартість освітніх послуг, тобто їх корисний ефект, визначається корисністю освітньої діяльності для споживачів цих послуг. Виходячи з цього витрати на надання освітніх послуг включають витрати конкретної праці, що споживається та раніше створену вартість, яка втілена в матеріальних благах.

Подібне уявлення про результати функціонування освітньої сфери дозволяє розглядати освітні послуги у зіставленні з поняттям про матеріальні блага. І в першому, і в другому випадках продукція виступає як результат матеріальних витрат і доцільних витрат праці.

Освітні послуги, корисний ефект в освітній сфері являють собою процес докорінних змін особистості з точки зору розвитку її здібностей, надання знань, умінь і навичок, необхідних для професійної діяльності, підвищення конкурентоспроможності носія робочої сили на ринку праці. Однак треба зазначити, що в умовах підвищення ролі освіти в економічному зростанні, забезпеченні національної безпеки та соціальної стабільності суспільства її результати починають носити двоїстий характер: з одного боку – це нематеріальні блага у вигляді освітніх послуг, з іншого – це розширення таких форм багатства як освітній, інтелектуальний та науково-технічний потенціали суспільства.

Такий висновок є цілком обумовленим змінами в суспільному розвитку. Нині людство переживає новий етап технологічного поступу – становлення інформаційного суспільства, в якому прискореними темпами розвиваються галузі, пов'язані з виробництвом і трансляцією інформації, знань. Володіння інформаційними ресурсами та обсяг нагромаджених і втілених у членах суспільства знань, тобто освітній потенціал починають відігравати вирішальну роль у соціально-економічному розвитку.

Сфера освіти забезпечує відтворення якісної робочої сили, її професійно-кваліфікаційної структури відповідно з конкретними потребами галузей економіки. Через удосконалення кожної особистості шляхом розвитку її природних нахилів і здібностей, надання загальноосвітніх і професійних знань освіта розвиває головну продуктивну силу сьогодення – багатогранну робочу силу. Остання як носій знань, інформаційних ресурсів виступає складовою національного багатства. Адже, як відомо, національне багатство об'єднує результати матеріального та духовного виробництва. До складу духовного виробництва поряд з духовно-культурними, естетичними цінностями входить загальна сума знань та умінь суспільства, тобто його освітній потенціал. Отже, будучи характеристикою робочої сили та складовою духовного багатства освітній потенціал суспільства виступає і складовою національного багатства. При взаємодії з матеріально-технічною базою виробництва освітній потенціал виступає чинником його розширення та підвищення ефективності.

Ефективність сучасного виробництва знаходиться в безпосередній залежності від рівня загальноосвітньої та професійної підготовки працюючих. Високий рівень освітнього потенціалу робочої сили стає запорукою перетворення праці в творчу, інноваційну діяльність. Звідси випливає, що освіта стає часткою сукупної праці, через яку здійснюється суспільне виробництво, прискорюється науково-технічний прогрес, відбуваються прогресивні якісні зрушення в суспільному розвитку загалом. Отже, освіта перетворюється в безпосередню продуктивну силу. В абстрактному плані як продуктивна сила освіта уречевлюється в елементах виробництва: будучи інститутом, що формує якісні характеристики робочої сили, освіта включається у виробничу діяльність через формування працівника нового типу (здатного адаптуватись до постійних змін у виробництві, володіючого високим рівнем професійної та соціальної мобільності). Це здійснюється, по-перше, шляхом виконання освітою функції

трансляції знань, формування в процесі виховання та навчання інтелектуальних здібностей, ціннісних орієнтацій, освітньо-кваліфікаційного рівня, загальної та професійної культури учасників виробництва, по-друге, шляхом уречевлення знань, набутих в процесі навчання, у речових елементах продуктивних сил. Обидві форми продуктивного функціонування освіти знаходяться у діалектичній єдності, доповнюють одна одну та виступають підставою економічного розвитку.

За численними розрахунками вітчизняних і зарубіжних дослідників, підвищення кваліфікації працюючих, що забезпечується за рахунок освіти, дає 25-30% приросту національного доходу. Так, Е. Денісон визначив, що внесок освіти в зростання національного доходу США у період з 1909 до 1929 р. був 12%, а з 1929 до 1957 р. – 23% [4].

Економічна значущість освіти обумовлює перетворення витрат на неї в довгострокові капітальні вкладення, які мають велику віддачу: підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня сприяє зростанню продуктивності праці і як наслідок – збільшенню національного доходу. Це пояснюється здатністю складної праці створювати більшу вартість в одиницю часу порівняно з простою. Приріст національного доходу, обумовлений підвищенням освітнього рівня працюючих, застосуванням знань – доход, обумовлений освітнім потенціалом робочої сили. Таким чином, витрати на освіту – продуктивні капіталовкладення.

Таким чином, освіта перетворюється в рушійну силу розвитку головної продуктивної сили – робочої сили і, відповідно, – виробництва. Освіта в рівній мірі з галузями виробничої сфери приймає участь у створенні національного доходу. Виходячи з того, що будь-яка корисна праця, що сприяє соціально-економічному розвитку та примноженню національного багатства є продуктивною з точки зору суспільної форми, праця в сфері освіти є також продуктивною.

Література

1. Солодков М. В. Непроизводственная сфера при социализме (Вопросы теории и методологии производительного труда) : [монография] / М. В. Солодков. – М. : Мысль, 1978. – 346 с.
2. Солодков М. В. Непроизводственная сфера СССР : монография / [Солодков М. В., Семенихин А. И., Якобсон Л. И.; под ред. М. В. Солодкова]. – М. : Мысль, 1981. – 248 с.
3. Агабабян Э. М. Экономический анализ сферы услуг) : [монография] / Э. М. Агабабян – М. : Мысль, 1968. – 327 с.
4. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки : [монографія] / О. А. Грішнова. – К. : Т-во “Знання”, КОО, 2001. – 254 с.

Костишина Т. А., докт. екон. наук, професор
ВНЗ «Полтавський університет економіки і торгівлі»
м. Полтава

ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ЗАСІБ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДЧУЖЕННЯ ТА САМОВІДЧУЖЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Створення ринкового середовища в Україні суттєво потребує не тільки трансформації економічного життя, але й перебудови трудового менталітету

населення у певному напрямі – наближенні до трудової свідомості ринкового типу з орієнтацією на конкурентоспроможність. Проблема якісного оновлення українського трудового менталітету, що тривалий час формувався під впливом історичних, політичних, економічних, географічних та інших чинників, є дуже непростю та багатогранною, проте її розв'язання має пряме відношення до подолання масового відчуження працівників від трудової діяльності [1, с. 82].

Сьогодні стає зрозумілим, що гарантом успіху розпочатих в Україні ринкових перетворень має бути, насамперед, пробудження трудової активності громадян, реалізація та розвиток трудового потенціалу в інтересах зростання добробуту кожного і країни в цілому.

Попередні дослідження фахівців спостерігають руйнування трудових цінностей, погіршення якості трудового потенціалу, які, безумовно, матимуть масштабні наслідки щодо стану свідомості населення та стану економіки в разі неможливості радикального зламу таких тенденцій [1, с. 85].

Звідси виникає необхідність осмислення всієї повноти кризи праці, яка за своїм змістом концентрує процес відчуження працівника від трудової діяльності.

Перша концепція відчуження була створена в результаті аналізу історії держави та права, який здійснили у 17-18ст. автори й прихильники теорії Суспільного договору Томас Гоббс, П'єр Гассенді, Барух Спіноза, Джон Локк, Жан-Жак Руссо та інші.

Виходячи із припущення, що державна влада виникає на основі добровільної угоди між людьми, що примушені перейти від "незахищеного природного стану" до "стану громадянського", представники цієї філософії і юридичної доктрини стверджували, що джерелом і кінцевим власником будь-якої влади є народ, що держава, створена волею вільних і незалежних індивідів, покликана забезпечувати дотримання їх невід'ємних прав, захист їх життя, свободи і приватної власності.

Значний внесок у розуміння проблеми відчуження внесли яскраві представники буржуазної думки 18 століття Г. Маблі, М. Робесп'єр і Г. Форстер, які підтвердили концепцію відчуження Ж.-Ж. Руссо і сприяли розповсюдженню однієї з версій принципу соціальної справедливості.

Вихований на ідеях Руссо лідер якобінського уряду М. Робесп'єр починав неодноразові спроби для реалізації ідей вчителя у ході Великої французької революції.

Новий підхід до дослідження й інтерпретації відчуження було висунуто у німецькій класичній філософії, провідні представники якої головним чином Іоганн Фіхте, Фрідріх Шіллер, Георг Гегель, Людвіг Фейєрбах, а також Бруно Бауер радикально трансформували саму ідею, виробили нові дослідницькі і пояснюючі принципи, наповнили новим змістом категорію відчуження і надали явищу відчуження статус дійсно філософської проблеми.

Особливу значимість проблема відчуження придбала у філософії Г. Гегеля, де вона отримала подальший розвиток. Відчуження – одна із стержневих проблем гегелівської філософії. Особливу увагу розробці цієї проблеми він приділив у фундаментальних книгах "Феноменологія духу", "Енциклопедія філософських наук", "Філософія права" тощо.

Звернувшись до вивчення суспільних залежностей, Гегель зміг показати роль відчуженої діяльної сутності людини у створенні типів особистості і соціальних груп, точно підмітивши, що раб, наприклад, був рабом тому, що весь

обсяг його діяльності був відчужений володарю.

Найбільш повно концепцію відчуження Гегель виклав у книзі "Феноменологія духу", яку К. Маркс визначав як справжнє джерело й таємницю гегелівської філософії.

Оцінюючи філософську систему Гегеля, викладену в цій роботі, К. Маркс писав: "Релігія гегелівської 'Феноменології' та її кінцевого результату як рушійного і породжуючого принципу полягає, таким чином, у тому, що Гегель розглядає само породження як процес, розглядає опредметнення як розпредметнення, як самовідчуження і зняття цього самовідчуження в тому, що він захоплює сутність праці і розуміє предметну людину, справжню, тому що дійсну, людину як результат його власної праці" [2, с. 671].

Певний вклад у свідомість соціальної значущості відчуження і самовідчуження людини внесли соціалісти-утопісти XVIII-XIX ст. Анрі Сен-Сімон, Шарль Фур'є, Роберт Оуен та інші.

В їх працях не містилося цілісних концепцій людини і її відчуження, але тим не менш вони розглядали багато суттєвих моментів цієї багатоскладової проблеми.

Ряд нових ідей з проблеми особистості і відчуження сформулював видатний соціаліст-утопіст А. Сен-Сімон. У творах "Нарис науки про людину", "Про промислову систему", "Катехізис промисловиків", "Нове християнство" тощо він проводив думку про те, що основною причиною всіх суспільних антагонізмів і криз, які "не може попередити ніяка сила у світі", є експлуатація людини людиною.

У працях Ш. Фур'є "Теорія загальної єдності", "Новий промисловий світ і суспільний світ" тощо містилася критика капіталістичної системи, яка відчужувала від себе людей і людей один від одного. Характеризуючи стан людини в буржуазному суспільстві, Ш. Фур'є писав, що кожний працівник – ворог масі людей, інтереси яких суперечать його особистим інтересам.

Всі сили свого розуму Фур'є віддав обґрунтуванню необхідності і можливості "вивести людський рід із соціального хаосу", викоренити на всій землі убогість і злочини шляхом цілеспрямованого еволюціонування суспільства у напрямку сконструйованого ним нового суспільного світу.

У роботах англійського мислителя Р. Оуена важливим моментом було ствердження того, що основною причиною зла й соціальних проблем людства є нерациональна організація суспільства.

Все більшої актуальності набувала задача постановки і вирішення проблеми відчуження на рівні сучасної філософії з використанням найновіших методів і способів пізнання. Потреба у позитивному зсуві проблеми відчувалася все більш явно. І цей зсув був досягнутий у новій філософії, створеній Карлом Марксом та Фрідріхом Енгельсом.

Тією чи іншою мірою проблема відчуження і самовідчуження розглядалася майже у всіх їхніх творах і отримала своє теоретичне завершення у працях К. Маркса і Ф. Енгельса періоду 60-70 років XIX ст.

Сучасне трудове мислення характеризується відчуженням праці. Причинами такого становища можуть бути [3, с. 25]:

– праця у суспільному виробництві не завжди може забезпечити нормальний рівень життя, що пов'язано з розмірами заробітної плати, які не

дозволяють вийти на рівень раціональних норм споживання;

- низький рівень трудової і виробничої дисципліни передбачає низьку якість продукції і як наслідок такого відношення до праці – низький рівень заробітної плати;

- в умовах обмеженості сфери мотивованої поведінки працівників більшість з них не має можливості вільного вибору місця праці, ступеня інтенсивності роботи, соціальної і професійної мобільності;

- багатьма керівниками заохочується залучення старанних та безвідмовних замість високопрофесійних та ініціативних спеціалістів;

- відсутня ефективна система стимулювання трудової діяльності, так як заробітна плата майже не залежить від особистого трудового внеску працівника в результат діяльності колективу.

Отже, руйнування інтересу до праці зумовлюється багатьма причинами відчуження, серед яких важливу роль відіграють стан управління персоналом підприємства та системи оплати праці.

Таким чином, важливим кроком у подоланні відчуження має стати підвищення ціни робочої сили, зміна методів управління людьми і виробництвом у напрямі від "технократичних" поглядів на працівника до гуманізації праці, посилення тенденцій "людських відносин" через участь персоналу в управлінні, власності, прибутках, що відповідає основним критеріям світового рівня розвитку як окремого підприємства, так і держави.

Література

1. Богиня Д.П. Ментальний чинник у сфері праці : проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна ; [передмова І.Ф. Кураса]. – К. "Шторм", 2003. – С. 82.
2. Маркс К. Капітал в 3х т. – К.: Політосвіта, 1978. – т.1 – 933 с.
3. Куліков Г.Т. Мотивація праці найманих працівників. Монографія / Відп.ред. Д.П. Богиня. – К.: Інститут економіки НАН України, 2002. – 339 с.

Левченко О.М., докт. екон. наук, професор
Ткачук О.В., канд. екон. наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

НАПРЯМИ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СФЕРИ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

В умовах формування моделі економіки постіндустріального типу безперервний процес засвоєння нових сучасних знань працівниками стає такою ж продуктивною діяльністю, як і виробництво продукції чи послуг. Принциповим аспектом подальшого сталого соціально-економічного розвитку нашої держави є забезпечення інноваційного розвитку сфери вищої освіти, її високої якості та орієнтованості на підготовку фахівців, здатних до безперервного професійного розвитку, генерування, розповсюдження і впровадження інновацій у практичну діяльність.

Одним із важливих інструментів забезпечення та підвищення якості вищої

освіти, інформування й залучення більшої чисельності потенційних абітурієнтів, як свідчить зарубіжний досвід, є забезпечення інформаційної прозорості університетів. Так, упродовж жовтня 2014 року по березень 2015 року Аналітичний центр CEDOS здійснив моніторинг доступності інформації на сайтах університетів та за допомогою інформаційних запитів, який охопив 96 національних вищих навчальних закладів, де навчається понад 800 тис. студентів (56% від загальної чисельності). При цьому, близько 40 показників, були об'єднані у 4 групи: фінансова прозорість (30%), адміністративна прозорість (20%), інформація про зміст програм (40%), стратегічне планування (10%).

За результатами моніторингу, до десятки лідерів потрапили: Національний університет «Львівська Політехніка» (71.3 бали); Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна (66.9); Тернопільський національний університет ім. І. Пулюя (62.6); Львівський національний університет ім. І. Франка (59 балів); Київський національний університет ім. Т.Г. Шевченка (57.1); Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут» (56.1); Львівський національний медичний університет ім. Д. Галицького (55.5); Київський національний торговельно-економічний університет (54.9); Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника (54.7); Хмельницький національний університет (54.3). Однак, лише 17 університетів із 96 перетнули позначку 50 балів зі 100 можливих, що свідчить про невисокий загальний рівень доступності інформації [1].

В цілому, рівень інноваційного розвитку вищої освіти в країні можливо оцінювати за показниками її кадрового забезпечення, кількісного та якісного складу студентів, якості професійної підготовки та рівня працевлаштування випускників ВНЗ, результативності науково-дослідної діяльності ВНЗ, міжнародної співпраці, рейтингових позицій вітчизняних ВНЗ, цитованості вітчизняних учених тощо.

В цілому, серед основних напрямів інноваційного розвитку сфери вищої освіти в Україні слід визначити такі [2, с. 49-50]:

1. Інноваційні заходи щодо модернізації змісту та методів організації функціонування системи вищої освіти. Це має забезпечити використання інноваційних педагогічних технологій та відповідних підходів до управління ВНЗ на всіх рівнях, зокрема впровадження сучасних підходів тотального менеджменту якості (TQM), поширення інформаційно-комунікаційних технологій, створення ефективних механізмів трансферу сучасних знань із наукової та практичної сфер до навчального процесу.

2. Створення сучасної системи післядипломної освіти як складової системи безперервної освіти, шляхом формування системи національних кваліфікацій. Остання має включати рамки національних кваліфікацій, у відповідності до європейських рамок кваліфікацій, та відповідні інститути, які будуть координувати діяльність із навчання й отримання професійних кваліфікацій.

3. Трансформація системи матеріального стимулювання та соціально-економічних умов відтворення людського капіталу в контексті стимулювання кадрів з вищою освітою щодо свого постійного професійного розвитку.

4. Впровадження сучасних підходів до організації робочих місць та виробничого процесу. Так, головним орієнтиром інноваційного розвитку людського капіталу у сфері праці має бути безперервний якісний розвиток людських ресурсів та забезпечення їх конкурентоспроможності на внутрішньому

(внутрішньому) та зовнішньому ринках праці.

5. Створення пільгових соціально-економічних умов для формування інноваційної інфраструктури на макро- та мезорівнях: розвиток інформаційно-комунікаційних технологій; стимулювання інноваційної діяльності підприємств; розвитку технополісів, технопарків, венчурних фірм, інноваційних бізнес-інкубаторів тощо). Без цих заходів неможливо сформувати ринковий попит на інноваційні характеристики людського капіталу.

6. Створення дієвих інститутів захисту прав та ринку інтелектуальної власності, з метою підняття комерційної та інвестиційної привабливості кваліфікованої праці та інтелектуальних продуктів.

7. Активізація участі вітчизняних ВНЗ у міжнародних проєктах, грантах і програмах, виконанні практично орієнтованих науково-дослідних робіт на замовлення підприємств реального сектору економіки.

8. Інтенсифікація участі ВНЗ та забезпечення відповідності їх основної діяльності критеріям вітчизняних і світових рейтингів.

Таким чином, сучасна інноваційна модель розвитку вищої освіти має виходити, з одного боку, з необхідності формування інноваційних механізмів випереджаючого забезпечення студентів ВНЗ необхідними знаннями, а з іншого, – створення інноваційної системи на національному та регіональних рівнях, яка буде постійно потребувати таких кадрів. Це дозволить забезпечити конкурентоспроможність країни, прискорити темпи її соціально-економічного розвитку в умовах глобалізації та обраного Україною курсу євроінтеграції.

Література

1. Моніторинг прозорості національних ВНЗ 2015 [Електронний ресурс] / Аналітичний центр CEDOS. – Режим доступу: <http://www.cedos.org.ua/uk/osvita/monitorynh-prozorosti-natsionalnykh-vnz-2015-zvit>.

2. Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку [Монографія] / О.М. Левченко. – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.

Лучик С.Д., докт. екон. наук, професор
Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
м. Чернівці

Лучик М.В., канд. екон. наук
Київський кооперативний інститут бізнесу і права
м. Київ

НЕТИПОВІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ: ВИДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

В інноваційній економіці, яку розвиває Україна, все більшого поширення отримують нетипові форми зайнятості. До нетипової зайнятості зазвичай відносять таку організацію праці, яка не забезпечує повної зайнятості. Повну зайнятість Закон України "Про зайнятість населення" трактує як зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором. Громадяни України, згідно даного закону, вільно обирають види діяльності, які не заборонені законодавством, у тому числі

і не пов'язані з виконанням оплачуваної роботи, а також професію і місце роботи відповідно до своїх здібностей [1]. Можливість громадянам вибирати місце роботи поза офісом дозволяє знизити витрати фірми на організацію праці. Такі форми зайнятості вважаються нетиповими і в науці ще не вироблено єдиного підходу до розуміння нетиповою зайнятості.

За кордоном виділяють наступні форми нетипової зайнятості:

1. робота на умовах неповної зайнятості (неповний робочий день);
2. термінова або короткострокова;
3. робота на дому;
4. віддалена (дистанційна робота, електронна робота) робота;
5. самозайнятість;
6. псевдо-самозайнятість;
7. тимчасова агентська.

У 2015 р. в Україні в умовах вимушеної неповної зайнятості працювало 804,7 тис. осіб, з них 92,2% працівників переведені на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин, 7,8% знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт) [2]. Найбільш в режимі неповної зайнятості працювало працівників в галузі промисловості (391 тис. осіб), транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності (214,2 тис. осіб), професійній, науковій та технічній діяльності (32,1 тис. осіб), сільському, лісовому та рибному господарстві (18,8 тис. осіб) [2].

У першому півріччі 2016 р. кількість працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт), порівняно з аналогічним періодом 2015р., збільшилась більше ніж у 2 рази, а кількість працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), скоротилась на 34,0%. Загалом у першому півріччі 2016 р. 121,8 тис. працівників знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт). Кількість працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), становила 430,6 тис. осіб, з них дві треті – це працівники промисловості (285,4 тис. осіб). Загалом у такому режимі на підприємствах з наукових досліджень та розробок працював кожен п'ятий робітник, у промисловості – кожен сьомий, у складському господарстві та допоміжній діяльності сфери транспорту – кожен восьмий [3].

Термінова або короткострокова зайнятість передбачає працю громадян за трудовим або цивільно-правовим договором. Відмінністю таких договорів від трудових є те, що перші регламентуються Цивільним кодексом України, а інші - Кодексом законів про працю України. Такі угоди застосовуються, як правило, для виконання конкретної роботи, що спрямована на одержання результатів праці, і у разі досягнення цієї мети вважаються виконаними та їх дія припиняється. В Україні у 2015 р. за цивільно-правовими договорами працювало 242,2 тис. осіб, зокрема, 51 тис. осіб у промисловості, 36,7 тис. осіб у державному управлінні й обороні, обов'язковому соціальному страхуванні, 22,7 тис. осіб у сільському господарстві, 17 тис. осіб в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів. У статусі зовнішніх сумісників на Україні працюють 248,8 тис. осіб [2].

Слід зауважити, що вітчизняне трудове законодавство забезпечує особі, яка працевлаштовувалась на роботу за трудовим договором, низку істотних гарантій, а

на виконавця цивільно-правової угоди соціально-трудова пільга і гарантії не поширюються. Працівники, які виконують роботи за цивільно-правовою угодою, беруть участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні лише на добровільних засадах. Розмір винагороди і порядок її виплати за виконану роботу (послугу) виконавець отримує згідно укладеного за взаємною згодою договору, при цьому законодавчі гарантії щодо оплати праці на виплату винагороди не поширюються. Такий самий принцип сплати страхових внесків до Пенсійного фонду та на випадок безробіття.

Отже, стає зрозумілим, що зайнятість за цивільно-правовими договорами дещо обмежує права та інтереси працівників, проте надає певні переваги роботодавцям.

За способом участі в суспільній праці зайнятість населення можна поділити на зайнятість за наймом і самостійну зайнятість. Під самостійною зайнятістю розуміють відносини (економічні, правові і т.д.), в які вступають люди з приводу участі в суспільно-корисній праці та які засновані на особистій ініціативі, самостійності та відповідальності, спрямовані, як правило, на отримання трудового доходу і обумовлюють самореалізацію і самоствердження особистості. В Україні самозайнятими є 2362,8 тис. осіб, з них 1008,9 тис. осіб становлять жінки. Більша частина (1539,0 тис. осіб) є мешканцями сільської місцевості [4]. Такий масовий розвиток самозайнятості населення висуває на перший план вирішення питань соціального захисту самозайнятих і насамперед захисту на випадок часткової або повної втрати працездатності, виробничого травматизму тощо. Тому багато науковців, обґрунтовують необхідність прийняття закону «Про індивідуальну трудову діяльність», який би регламентував діяльність органів державної влади і органів місцевого самоврядування стосовно розвитку сфери самозайнятості населення. Цей закон в першу чергу має усунути бюрократичні перешкоди при організації власної справи, чітко регламентувати відповідні податкові зобов'язання самозайнятих, а також виробити порядок співпраці з органами державної влади і місцевого самоврядування [5]. Сучасний Кодекс законів про працю не врегульовує зазначених питань.

Масове використання населенням Інтернету сприяло швидкому поширенню та ефективному застосуванню дистанційної (віддаленої) роботи, або телероботи як нового, прогресивного виду праці. Відносини у сфері дистанційної занятості можуть бути засновані на різних видах договорів: трудовому, цивільно-правовому договорі і на так званій «віртуальній угоді». Закон України «Про зайнятість населення» не регулює питання такої форми зайнятості як дистанційна, проте вона дає змогу підключити до робочого процесу насамперед молодих фахівців з різних регіонів країни зі значною економією коштів роботодавця при створенні таких робочих місць. Однак, слід зазначити, що можливо саме такі альтернативні види зайнятості можуть призупинити масовий виїзд працездатного населення за кордон в пошуках роботи, що веде до вкрай небезпечного явища для країни – втрати її інтелектуального капіталу.

Отже, Конституція України гарантує громадянам право на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя роботою, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується. Однак, нормативно-правового забезпечення таких нетипових видів зайнятості населення в Україні не розроблено. Однозначно зрозуміло, що розвиток дистанційної та інших гнучких форм зайнятості в Україні не зупинити, а тому їх використання потрібно регулювати.

Література

1. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Доступ до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
2. Праця в Україні у 2015 році : статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики, 2016. – 312 с.
3. Ринок праці у I півріччі 2016 року. Публікації. Доповідь [Електронний ресурс]. – Доступ до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
4. Економічна активність населення України у 2015 році : Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики, 2016. – 201 с.
5. Грабовецька О. Нормативно-правове забезпечення самозайнятості населення: реалії і проблеми / О. Грабовецька [Електронний ресурс]. – Доступ до ресурсу: file:///C:/Users/%D0%9F%D0%94%D0%90%D0%A2%D0%A3/Downloads/rarpsu_2015_20_25.pdf.

Мельничук Д.П., докт. екон. наук, доцент
Житомирський державний технологічний університет
м. Житомир

ЗБЕРЕЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СЕЛА ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТОВОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ

Проблематика демографічного розвитку сільських територій та збереження трудового потенціалу мешканців українських сіл усе частіше піднімається на шпальтах наукових видань, обговорюється під час наукових конференцій [1–5]. Підставою для цього, з одного боку, є наростаюча загроза суттєвого погіршення ситуації у сфері агропромислового виробництва, з другого – той факт, що переважна більшість причин, що зумовили демографічні катастрофи минулого століття, базувалися на свідомих намірах радянської влади щодо знищення української ментальності шляхом знищення й переселення самих її носіїв – волелюбних українців. Прояви подібних прагнень є очевидними й сьогодні: Україні ззовні нав'язана «антитерористична операція», яка з року в рік знекровлює державний бюджет, гальмує соціально-економічний розвиток та перешкоджає реалізації євроінтеграційних прагнень. Це треба розуміти та визнавати. За таких обставин проблематика демографічних зрушень та збереження трудового потенціалу, у тому числі трудового потенціалу населення сільських територій, відповідає не лише тактичним, а й зорієнтованим на майбутнє цілям – насамперед, оперуючи фактами, сформувати нову генерацію українців: стратегічно мислячих, патріотичних, працелюбних, здатних відстояти своє право на існування та досягти бажаного матеріального благополуччя.

Наразі перспективи соціально-економічного та техніко-технологічного розвитку України залишаються невизначеними. Його темпи гальмуються зрозумілими широкому загалу чинниками, серед яких триваючі бойові дії на Сході та вражаючі амбівалентне ставлення європейських партнерів, на прихильність яких покладалися й досі покладаються надії пересічних мешканців України. Ці чинники, поряд із прорахунками в економічній політиці держави, зумовлюють безпрецедентно швидке зниження рівня та якості життя населення, знищуючи прошарок середнього класу, спотворюють соціальну структуру суспільства, формують небезпеку економічної сегрегації, позбавляють широкі

верстви українців можливостей соціального розвитку, деактуалізують трудові мотиви та настанови економічно активного населення, змушуючи останнє замислюватися про зміну місця проживання та приймати радикальні рішення. Насамперед, відповідні думки та наміри властиві населенню сільських територій, яке найбільшою мірою позбавлене елементарних благ сучасної цивілізації, залишаючись заручником зруйнованої соціальної інфраструктури та нерозважливої аграрної політики. Українські села вимирають. Це неспростовний факт. Але прогресуюче обезлюднення сільських територій України – держави, найвагомішим багатством якої є родючі ґрунти, – нонсенс, стратегічний прорахунок, який безумовно матиме непоправні негативні наслідки. Необхідно зважати й на те, що село має виконувати свою етнокультурну функцію, зберігаючи для нащадків національну культурну спадщину. Тож, проблему збереження та розвитку трудового потенціалу населення сільських територій, зокрема в цілях гарантування продуктової безпеки держави, необхідно вважати стратегічно орієнтованою, такою, від вчасності вирішення якої значною мірою залежить майбутнє незалежної та економічно успішної України.

Українське суспільство гідне високих стандартів якості життя. Ці стандарти мають бути не лише визначені, а й імplementовані у систему пріоритетів соціально-економічного розвитку. Сьогодні ж якість життя населення України залишається катастрофічно низькою. Українці, фактично, позбавлені сучасного медичного обслуговування, змістовного відпочинку, якісних, доступних та безпечних для здоров'я продуктів харчування, можливостей професійної та творчої самореалізації. Їх дозвілля зводиться до вирішення побутових проблем, а у суспільстві переважають песимістичні настрої. Передусім, це стосується населення сільських територій, де соціально-демографічні тенденції мають низхідний характер, невідповідний стратегічним пріоритетам розвитку України. Занизька рентабельність сільськогосподарського виробництва, невисока конкурентоспроможність вітчизняної сільськогосподарської продукції на внутрішніх та зовнішніх ринках, відсутність розвиненої соціальної інфраструктури ускладнюють розв'язання нагальних проблем поліпшення якості життя на селі, роблять проживання у селах непривабливим і тим самим іще більше загострюють, а подекуди й унеможливають, подолання наболілих економічних та соціальних негараздів. Але країна, багата родючими чорноземами та давніми традиціями сільськогосподарського виробництва, не може собі дозволити знехтувати проблемами села, й насамперед, проблемами його населення, яке – за реалізації негативних сценаріїв – й надалі перебуватиме під загрозою криміналізації, алкоголізації, професійної маргіналізації та зневіри, що, серед іншого, робитиме його залучення у сферу продуктивної праці непростим завданням.

Демографічні зрушення на селі безпосередньо визначають перспективи розвитку аграрного сектора економіки, а відтак і забезпеченість України продукцією сільськогосподарського виробництва. Сьогодні ж деструктивні демографічні процеси, відсутність місць прикладання праці, занижка заробітна плата, незадовільний розвиток мережі об'єктів соціального призначення, що необхідні для організації належного життєзабезпечення сільського населення, ставлять під загрозу збереження і відтворення трудового потенціалу села, реалізацію підприємницької ініціативи, перспективи існування багатьох сіл як

таких. Це вимагає розроблення та реалізації комплексної державної політики щодо вирішення гострих проблем сільських територій. До основних передумов соціально-економічного розвитку українського села слід віднести: поліпшення умов праці та побуту селян; реформування системи оплати праці з метою підвищення її стимулюючої та відтворювальної функцій; удосконалення державної демографічної політики у частині уповільнення депопуляції шляхом зниження смертності сільського населення, стимулювання народжуваності, стримування інтенсифікації міграційних рухів; сприяння відновленню та розбудові соціальної інфраструктури села, у тому числі з метою забезпечення умов, необхідних для повноцінного дошкільного та шкільного виховання дітей. Усе це виступатиме передумовою збереження трудового потенціалу українського села, а відтак виконання останнім своїх економічних, соціальних та етнокультурних функцій.

Література

1. Голод в Україні у першій половині XX ст.: причини та наслідки (1921–1923, 1932–1933, 1946–1947) : [матеріали міжнародної наукової конференції]. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, Інститут історії України НАН України, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, національний університет «Києво-Могилянська академія», 2013. – 364 с.
2. Куценко В.І. Соціальна сфера села у контексті забезпечення сталого розвитку / В.І. Куценко // Збалансоване природокористування. – 2012. – № 12.
3. Мельничук Д.П., Шпиталенко Г.А. Демографічний розвиток українського села: уроки історії, соціально-економічні загрози сучасності / Д.П. Мельничук, Г.А. Шпиталенко // Вісник Житомирського державного технологічного університету / Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2016. – № 2(76). – С. 57–64.
4. Населення України – 2006. Соціально-демографічні проблеми українського села. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2007.
5. Стешенко В.С. Зміст понять «демографічний розвиток» і «людський розвиток»: тотожності та відмінності / В.С. Стешенко // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 1(19). – С. 5–16.

Петрова І.Л., докт. екон. наук, професор
Університет економіки та права «КРОК»
м. Київ

АКТУАЛІЗАЦІЯ ПРОБЛЕМИ НЕФОРМАЛЬНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Проблема неформальної зайнятості знову привертає посилену увагу. Найновітніші реформаційні течії в економіці України мають неоднозначний вплив на стан та динаміку ринку праці. Заходи державного регулювання у сфері перерозподільних відносин за умови збереження високого податкового тиску на роботодавців можуть створити додаткові стимули до виведення доходів від зайнятості в тінь. Встановлення помісячної мінімальної заробітної плати на рівні 3200 грн. з наступною відповідною реструктуризацією усієї системи заробітних плат є суттєвим викликом для підприємств малого і середнього бізнесу. Відомо, що наразі виплати працівникам у «конвертах» на підприємствах недержавної

форми власності сягають до 90% загальної суми заробітної плати, а значна частина персоналу особливо невеликих підприємств працює без офіційного оформлення. Відповіддю на нові виклики може бути ще більша тонізація зайнятості та доходів.

Поширення неформальної зайнятості в економіці, безперечно, задовольняє певні інтереси суб'єктів економічної діяльності, проте створює значні соціальні ризики, нехтування якими є небезпечним для розвитку системи господарювання [1, с.,135].

Варто підкреслити, що проблема обмеження чи будь-якого контролю неформальної зайнятості є складною для вирішення у багатьох країнах світової економіки, хоча історія її наукового осмислення нараховує десятиліття. Вперше цей термін з'явився в роботі Харта К. «Неформальні доходи і міська зайнятість у Гані», написаний ще у 1973 р. Формулювання статистичного визначення та інструментарію практичного вимірювання неформальної зайнятості розроблено у документах Міжнародної організації праці. Так, визначення обсягів неформальної зайнятості здійснюється відповідно до методики, розробленої на основі положень Резолюції зі статистики зайнятості в неформальному секторі, ухваленої XV Міжнародною конференцією статистиків праці у січні 1993 р. Згідно неї, до неформального сектора відносять усіх зайнятих на незареєстрованих виробничих одиницях, які відповідають таким критеріям:

- 1) ринкова спрямованість економічної діяльності;
- 2) обмежена кількість працівників;
- 3) відсутність державної реєстрації підприємницької діяльності.

В Україні критерії визначення неформально зайнятих доповнені особами, які працюють за усною домовленістю. Вагомий внесок в уявлення про неформально зайнятих зроблено у доповіді Міжнародного бюро праці «Гідна праця і неформальна економіка» (Женева, 2002) та Резолюції про гідну працю і неформальну економіку, прийнятій на основі цієї доповіді.

З урахуванням рекомендацій МОП і специфіки прояву неформальної зайнятості в українській економіці можна виділити такі її складові:

1. Зайняті на підприємствах у неформальному секторі: індивідуально зайняті; працівники та власники незареєстрованих підприємств.

2. Зайняті у формальному секторі:

- офіційно не оформлені працівники на зареєстрованих підприємствах;
- працівники, які здійснюють необліковану діяльність на робочому місці;

3. працівники, які отримують прибутки від необлікованої діяльності підприємства.

4. Зайняті одночасно у формальному і неформальному секторах, при цьому їх неформальна зайнятість може бути як первинною, так і вторинною.

Державна служба статистики України здійснює моніторинг неформальної зайнятості з 1999 р. Так, у 2015 р. кількість зайнятого населення становила 16 443 тис. осіб, у тому числі формально зайнятих було 12 140 тис. осіб, а неформально зайнятих - 4 303 тис. осіб. Навіть з цих даних видно, що відсоток неформальної зайнятості надто високий – 26%. Традиційно висока питома вага неформально зайнятих у сільському, лісовому та рибному господарстві - 38,6%, будівництві - 16,1%, в оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів - 22,1% [2, с. 103,105].

Основними причинами поширення неформального сегменту ринку праці в Україні є високе навантаження на фонд заробітної плати, дефіцит гідної роботи і

порушення роботодавцем прав найманих працівників, зміна трудових мотивацій населення у бік прагнення самостійності в роботі, недосконалість та незрозумілість нормативно-правової бази, яка регулює ринок праці та зайнятості; нерегульована трудова міграція населення, безвідповідальність і безкарність контролюючих органів.

Регулювання неформальної зайнятості, на нашу думку, потребує першочергової уваги, насамперед, реформуванню відносин у сфері формальної зайнятості. Необхідно активізувати процеси інституалізації зайнятості, підвищувати стабільність і привабливість сектору формальної зайнятості, посилити відповідальність суб'єктів економічної діяльності за дотримання норм законодавства, проводити проактивну політику ринку праці, спрямовану на стимулювання потреби роботодавців в робочій силі та збільшення пропозиції праці у секторі формальної економіки.

Література

1. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія / за ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк; НАН України, ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України». – К., 2016. – 326 с.
2. Економічна активність населення України 2015: Стат. збірник / Державна служба статистики України, Київ, 2016. – 201 с.

Семикіна М. В., докт. екон. наук, професор
Волчкова Г. К., канд. екон. наук, викладач
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ПОТРЕБА У СОЦІАЛЬНОМУ КАПІТАЛІ НОВОЇ ЯКОСТІ В КОНТЕКСТІ ЕКОЛОГІЧНИХ ПРОБЛЕМ РЕГІОНУ

Розвиток економіки та підприємництва, як відомо, має багато вимірів і неоднозначних наслідків для людства – позитивних і негативних. Проте у XXI ст. інтенсифікацію економічного розвитку і суспільний прогрес не може не супроводжувати прояв колективної відповідальності та згуртованих зусиль за підтримання екологічної безпеки, збереження та відновлення екологічного капіталу як окремих територій, так і планети загалом.

В Україні майже кожен регіон сьогодні має різноманітні екологічні проблеми, вирішення яких потребують згуртованих зусиль громадянського суспільства. На прикладі Кіровоградської області у цьому легко переконатися. Тут викликають тривогу науковців передусім такі проблеми:

- щорічне збільшення обсягів відходів, що накопичуються у спеціально відведених місцях та відсутність сучасної системи переробки твердих побутових відходів, яка пояснюється нестачею коштів на будівництво сучасних сміттєпереробних комплексів;
- критичний технічний стан переважної більшості каналізаційних очисних споруд, а також недостатня потужність пристроїв очищення шахтних вод, які має Інгульська шахта ДП «СхідГЗК», що призводить до скидання забруднених вод у природні водні об'єкти;

– невирішеність на законодавчому рівні питань передачі місцевим державним адміністраціям повноважень у сфері розвитку природно-заповідного фонду [1, с. 132–138].

Для Кіровоградської області становить екологічну небезпеку господарська діяльність ПАТ «Центральний гірничо-збагачувальний комбінат», яка здійснюється на території Петрівського району області (добування залізної руди кар'єрним способом). На її частку припадає понад 90% відходів, що утворюються в області. Їх переробка та утилізація залишається вкрай малою: рівень утилізації відходів порівняно з 2013 р. (48,6%) має тенденцію до зниження і у 2015 р. він склав 33%, в той час як Стратегією розвитку Кіровоградської області на період до 2020 р. передбачено поступове збільшення цього показника до 71,9% у 2016 р. та до 85,4% у 2020 р. (рис. 1).

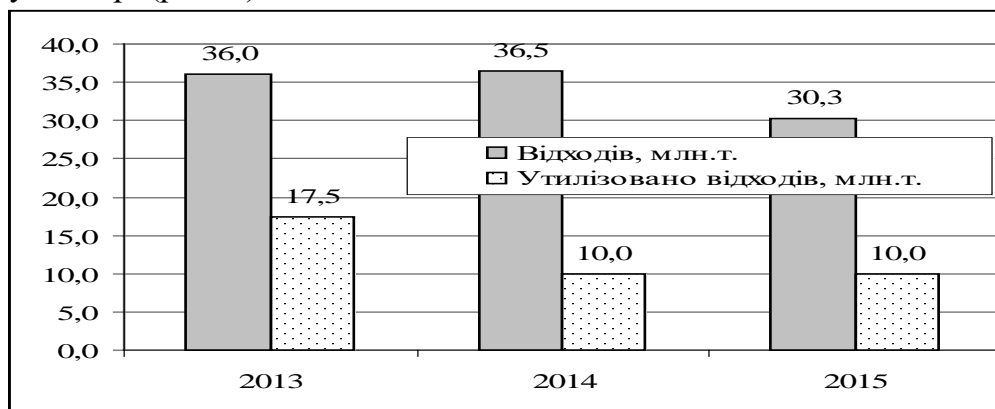


Рис. 1. Утворені та утилізовані відходи ПАТ «Центральний гірничо-збагачувальний комбінат» у 2013-2015 рр. (млн. т)*

*Побудовано авторами за джерелом [1, с. 132–138]

Окремою проблемою для Кіровоградської області є проблема екологічних наслідків видобутку урану для природи регіону та його населення. На окремих етапах передвиборчої боротьби у 2004 році ці питання вперше озвучили перші особи держави, проте далі обіцянок компенсацій населенню справа не зрушилася. Аналіз медико-демографічної статистики засвідчує надмірну смертність населення Кіровоградської області порівняно із середньоукраїнськими показниками. Лише у 2015 р. смертність з причин новоутворень в Кіровоградській області була на 10,5% вище, ніж в середньому по Україні (рис. 2).



Рис. 2. Показники смертності від новоутворень в Кіровоградській області і в Україні (на 10 тис. населення)*

*Побудовано авторами за джерелами [2–5]

Життєво необхідною для Кіровоградської області є фінансування та реалізація програми «УРАН», яка б дозволила забезпечити створення повноцінного життєвого середовища для сучасного і наступних поколінь. Проте, як засвідчують результати нашого дослідження, крім обмеженості фінансових ресурсів, суттєво заважає розв'язанню цієї проблеми низка причин:

- інформаційний «вакуум» щодо питання наслідків видобутку урану для населення області;
- традиційна звичка влади замовчувати гостроту екологічних проблем;
- незрілість соціальної та екологічної відповідальності населення, соціальних партнерів, дефіцит згуртованості громад в питаннях екологічної безпеки (сподівання на те, що це має робити хтось інший);
- нестача соціального капіталу, зокрема довіри населення до влади у питаннях екологічної безпеки й одночасно зневіра у можливості громад щодо вирішення екологічних проблем.

Практика показує обмеженість прояву активності громад у питаннях розгортання екологічної та медико-демографічної кризи як у Кіровоградському, так і в інших регіонах України. Українське суспільство вже заплатило високу ціну за тривалий інформаційний «вакуум» – Чорнобильську катастрофу. Проте, переважна більшість українців ще глибоко не усвідомлює можливі наслідки для себе екологічної небезпеки. Це засвідчують результати опитування Фонду «Демократичні ініціативи» ім. Ілька Кучеріва. На запитання «Як би Ви визначили екологічну ситуацію у вашому місті (селі)?» лише 25% опитаних визнали її несприятливою, 13% назвали благополучною, 55% – загалом нормальною [6]. Разом із тим, дані дослідження, проведеного у березні 2015 р. дослідницькою компанією «TNS в Україні» на замовлення Асоціації зелених України, свідчать про те, що близько 87% українців визнають екологічні питання вкрай важливими, 95,5% опитаних в різних регіонах згодні з тим, що екологічні питання повинні обговорюватися і прийматися з обов'язковою участю громадянського суспільства. Іншими словами, експерти приходять до висновку, що сформувався певний суспільний запит на охорону навколишнього середовища за активної участі всіх громадян країни [7].

З нашої точки зору, подолання інформаційного вакууму в питаннях екологічної безпеки, формування екологічно відповідальної поведінки соціальних партнерів (реальної, а не декларованої) потребує додаткового наукового осмислення в контексті взаємодії екологічного та соціального капіталів.

В результаті обробки даних світової статистики [8] щодо впливу різних видів капіталу – фізичного, людського, соціального та екологічного на національний капітал та проведення регресійного аналізу, нами виведено залежність екологічного капіталу (ПЕК) від приведених значень соціального капіталу (ПСК):

$$\text{ПЕК} = -0,0043 \cdot \text{ПСК} + 0,9441 \quad (1),$$

тобто, за нашими оцінками, отримано дещо несподіваний результат: збільшення соціального капіталу у глобальному вимірі призводить до зменшення екологічного капіталу.

Пояснення такої залежності бачимо в тому, що сьогодні соціальний капітал (соціальні зв'язки, довіра, що об'єднують людей у спільній виробничій діяльності) [9] поки спрацьовує переважно заради економічних інтересів підприємців, що часто межує з ігноруванням інтересів екологічних. Зрозуміло, що

означена тенденція є небезпечною і потребує зламу. Незалежно від рівня розгляду проблеми (регіонального або глобального) настав час зрозуміти, що екологічний капітал стає все більш залежним від здатності людей бути відповідальними та згуртованими у питаннях екологічної безпеки. У цьому сенсі виникає нагальна потреба формування соціального капіталу нової, прогресивної якості, який би спрацьовував на відновлення природних ресурсів, збереження та накопичення екологічного капіталу, запобігання небезпечних екологічних наслідків.

Література

1. Екологічний паспорт Кіровоградської області. – Кіровоградська ОДА. – 138 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.menr.gov.ua/protection/protection1/kirovogradska>
2. Статистичний щорічник України за 2013 рік / [за ред. О.Г. Осауленка]. – К.: Державний комітет статистики України, 2014. – 534 с.
3. Статистичний щорічник України за 2012 рік / [за ред. О.Г. Осауленка]. – К.: Державний комітет статистики України, 2013. – 552 с.
4. Статистичний щорічник України за 2014 рік: Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstat.org>.
5. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2015 рік / [за ред. Л.Б. Дівель]. – Кропивницький, 2016.– 488 с.
6. Ставлення населення до питань охорони довкілля / Опитування Фонду «Демократичні ініціативи» ім. Ілька Кучеріва. – Режим доступу : <http://dif.org.ua/article/stavlennya-naselennya-do-pitan-okhoroni-dovkillya>.
7. Опитування TNS в Україні. – Режим доступу : <http://ecology.unian.ua/naturalresources/1062865-perevajnu-bilshist-ukrajintsiv-turbue-ekologichna-situatsiya-v-krajini-opituvannya.html>.
8. Бушуєв В.В., Голубев В.С., Орлов И.Б. Введение в системную теорию капитала / В.В. Бушуєв, В.С. Голубев, И.Б. Орлов. – М.: ЛЕНАНД, 2013. – 176 с.
9. Semykina M.V., Volchkova G.K., Belyak T.A. Corporate culture's development as a prerequisite for the accumulation of social capital / M.V.Semykina, G.K.Volchkova, T.A.Belyak // Economics and Management: Challenges and Perspectives: Collection of scientific articles. – «East West» Association for Advanced Studies and Higher Education GmbH, Vienna, Austria, 2015. – P. 98–103.

Стадник В.В., докт. екон. наук, професор
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький

ОСОБЛИВОСТІ І ЗАВДАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ГЕТЕРОГЕННИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Згідно теорії фірми, будь-яка організація є сукупністю об'єднаних взаємовигідним співробітництвом учасників, які узгоджують свої дії за допомогою системи контрактів. Це формує мотиваційну основу для спільної діяльності, встановлює певну залежність учасників робочих груп від результатів діяльності кожного з них, де відмінність у позиціях (гетерогенність мотиваційних переваг) відходить на задній план. Коли між людьми встановлені ефективні організаційні відносини, така залежність набуває стійкого характеру, що дає змогу працівникам оперативно реагувати на будь-яку робочу ситуацію,

приймаючи обґрунтовані і вигідні для організації рішення. Система менеджменту і розглядається сучасними дослідниками як «перевірені часом стійкі алгоритми організації і управління людською діяльністю», націлені на забезпечення адаптивності підприємницьких структур [1].

Тобто, можна говорити про систему менеджменту як про «інституційну матрицю» [2], будь-якої організації, яка абстрагована від своїх матеріальних носіїв – людей, книг та інших джерел інформації. Підставами для цього є те, що система менеджменту реалізує притаманні інститутам функції – з формування мотивів і стимулів людської діяльності, узгодження та координування дій членів відповідного соціуму (і мінімізації втрат від зіткнення їх інтересів в процесі цієї взаємодії – через систему інфорсменту). В підсумку це забезпечує стабільність соціально-економічних систем, збереження і успадкування їх сутнісних властивостей [3].

Ці висновки підтверджуються ключовими положеннями системно-інтеграційної теорії Г. Клейнера [4], де акцентується увага на необхідності інтеграції в просторі і в часі потоків ресурсів і процесів культурної та інституціональної динаміки як основи діяльності підприємства. Г. Клейнер розглядає внутрішній простір підприємства як систему, в якій виробничі і ринкові особливості поведінки підприємства визначаються сукупністю підсистем, що відображають особливості його соціальних складових. До них він відносить ментальні особливості учасників підприємства, культурні особливості внутрішньофірмового середовища, інституційні особливості підприємства і сформовані в ньому когнітивні механізми. Вони складають ментально-інституційний фундамент підприємства, який може змінюватися тільки в довгостроковому періоді. Ці складові певною мірою потрібно сприймати як «даність», це той соціальний «матеріал», з якого «зроблене» підприємство. «Відтворення, збереження і еволюція цієї фундаментальної структури забезпечується механізмами спадковості. Для кожного підприємства вони відтворюють його соціально-економічний генотип – сукупність успадкованих характеристик, що змінюються дуже повільно. Ці характеристики забезпечують якість сприйняття і осмислення нової інформації, а також визначають соціальну якість загальної спрямованості економічної діяльності [4].

Друга група підсистем відображає функціональні особливості кожного підприємства. Вона включає його організаційно-управлінські і технологічні характеристики, сукупність практик виконання різних видів господарської діяльності (поведінкових зразків), запозичених з інших підприємств (імітаційна підсистема), а також особливості економічної поведінки в конкретному історичному соціумі (так звана історична особиста і групова виробнича пам'ять працівників).

Аналізуючи сутнісні характеристики виділених Г. Клейнером підсистем, можна бачити, що тільки одна з них – «організаційно-управлінські і технологічні особливості підприємства» – має матеріальні носії. Решта нематеріальні, вони відносяться до соціальної складової підприємства і в своїй сукупності формують його інтелектуальний простір. І найскладніше для забезпечення ефективності управлінських впливів – врахувати гетерогенність мотиваційних переваг у внутрішньому середовищі підприємства і, використовуючи прийоми і методи менеджменту, досягти такого рівня узгодженості індивідуальних переваг його

працівників, який би давав змогу оперативно вирішувати всі виробничі завдання. Тим більше, що на сучасних підприємствах склад працівників відрізняється значною гетерогенністю – як за освітньо-кваліфікаційними характеристиками, так і за іншими, що прямо чи опосередковано впливають на формування мотиваційних переваг і результативність індивідуальної та групової діяльності, а також – на лояльність працівників до свого підприємства, їх відданість спільній справі.

Очевидно, що чим вищим є рівень гетерогенності учасників спільної діяльності, тим більше зростає роль соціально-психологічних і економічних методів впливу на їх поведінку, завдяки яким моделюється система підтримки стійких взаємовигідних людських відносин всередині організації, а також партнерських відносин – в мережових підприємницьких структурах. Можна припустити, що саме вони забезпечують цілісність будь-якої соціально-економічної системи – завдяки сталості характеристик відповідного інституційного середовища, яке формує мотиваційне середовище спільної діяльності та сприяє зменшенню проявів опортуністичної поведінки учасників ринкових трансакцій.

Припущення про створення сприятливого інституційного середовища для ефективного взаємовигідного співробітництва всіх учасників економічної діяльності в рамках кожного організаційного простору може бути прийнято в якості концептуальної основи менеджменту гетерогенних організацій і слугувати методологічною базою для формування відповідних управлінських інструментів, технологій і стратегій роботи з персоналом.

Література

1. Боровских Н. Конкурентные стратегии: методология формирования и развития / Н. Боровских // Маркетинг. – 2005. – №2 (81). – С.37-41.
2. Кирдина С. Институциональная структура современной России: эволюционная модернизация / С. Кирдина // Вопросы экономики. – 2004. – №10. – С. 89-98.
3. Норт Д. Институції, інституційна зміна та функціонування економіки/ Д. Норт: пер. з англ. І. Дзюб. – К. : Основи, 2000. – 198 с.
4. Клейнер Г.Б. Системно-интеграционная теория предприятия / Г.Б. Клейнер // Original scientific paper; Recived: September. – 2005. – № 30.

Шалімова Н. С., докт. екон. наук, професор
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ АУДИТУ ЯК СУСПІЛЬНОГО ІНСТИТУТУ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ РЕГІОНУ

Суспільна думка відіграє важливу роль при визначенні того, що очікують від аудиторів у повсякденній практиці, а споживачі (користувачі) аудиторських послуг розглядаються як обов'язковий елемент визначення аудиторської діяльності [1, с. 16]. Про необхідність урахування потреб користувачів йдеться у Міжнародних стандартах контролю якості, аудиту, надання впевненості та

супутніх послуг. Так, у п.29 Міжнародної концептуальної основи завдань з надання впевненості зазначено, що, коли це можливо, користувачі або їхні представники повинні разом з практиком та відповідальною стороною (і замовником, якщо він відрізняється від відповідальної сторони) визначити вимоги до завдання, що не звільняє аудитора від відповідальності за визначення природи, обсягу процедур, необхідності розгляду додаткової інформації [2, с. 10].

Взаємодія зі зацікавленими сторонами або «стейкхолдерами» (stakeholder) є однією з основних складових впровадження практик соціальної відповідальності, і в повній мірі має застосовуватися до аудиту як важливого інституту в системі соціально-економічних відносин України. Співпраці з зацікавленими сторонами приділяється величезна увага, зокрема найбільшу цікавість мають стандарти серії AA1000 (The AA1000 Series), які розроблені Інститутом з соціальної та етичної відповідальності (ISEA) - (Institute of Social and Ethical Accountability) і складаються з трьох стандартів: AA1000APS (2008) AccountAbility Principles [3] (Принципи відповідальності); AA1000AS (2008) Assurance Standard [4] (Стандарт з надання впевненості); AA1000SES (2005) Stakeholder Engagement Standard [5] (Стандарт із взаємодії із зацікавленими користувачами).

Проте ніколи не існувало і не існує єдиного підходу до мети аудиту та вимог, які висуваються до нього, часто виникає неспівпадіння інформації, наданої аудитором, з очікуваннями зацікавлених користувачів. Таке широке тлумачення призводить до виникнення ситуації невизначеності, яка обумовлюється такими чинниками: неможливо достовірно визначити коло майбутніх фактичних зацікавлених користувачів як за видами, так і за кількістю; кожен зацікавлений користувач має власні специфічні інформаційні потреби і може сприймати один і той самий аудиторський звіт по-своєму.

Формування концептуальних підходів до визначення якості аудиту потребує ретельного розгляду його користувачів, інакше якість аудиту перетвориться в певну абстракцію. Слід враховувати те, що аудит є комунікаційним процесом, а одна з ключових проблем комунікації – проблема адекватного сприйняття інформації, що передається, та, відповідно, результативності комунікації. Факторами, які обмежують результативність аудиту та, відповідно, його якість, виступають середовище комунікації, засоби комунікації (процес передачі інформації) та самі користувачі як діючі особи комунікаційного процесу. Для оцінки результативності аудиторської діяльності та якості аудиту необхідно використовувати класифікаційні групи користувачів залежно від порядку їх інформування про проміжні та кінцеві результати аудиту, їх потреб як користувачів фінансової звітності, можливостей їх задоволення, враховуючи вимоги діючих стандартів.

Наприклад, проведення дослідження [6] дало змогу визначити користувачів, інформаційні потреби яких задовольнити найважче та найлегше. Основні характеристики першого користувача такі:

- має пряму фінансову заінтересованість в діяльності підприємства і бажає мати різнопланову інформацію ретроспективного, поточного та прогнозного характерів про його діяльність (зокрема, фінансово-майновий стан підприємства, ефективність системи його управління, особливості середовища, в якому воно функціонує);

- використовує аудиторський звіт лише як певну ланку в системі

інформаційного забезпечення процесу прийняття рішень;

- формулює свої інформаційні потреби, не ув'язуючи їх з метою та можливостями аудиту, передбаченими Міжнародними стандартами аудиту;

- вимагає задоволення не тільки основної, а й специфічних інформаційних потреб, частина з яких має відношення до процесу аудиту, а частина не може бути задоволена в процесі виконання аудиторських процедур, передбачених Міжнародними стандартами аудиту;

- хоче отримати інформацію про результат аудиту, етапи аудиту, застосовані аудиторські процедури, об'єкти, які підлягали дослідженню в процесі аудиту, інформацію про висновки, зроблені на їх основі.

Основними характеристиками другого користувача є такі: він використовує аудиторський звіт як самостійне джерело задоволення своїх інформаційних потреб, які полягають лише в отриманні думки аудитора про рівень достовірності фінансової звітності, і його цікавить лише інформація про результат аудиту.

Класифікації користувачів є основою для визначення груп «стейкхолдерів» з урахуванням вимог стандартів в сфері соціальної відповідальності, що дозволить підвищити результативність аудиторської діяльності в цілому та розробити загальну стратегію управління відносинами з ними. Такі дослідження важливі для формування стратегій та програм розвитку регіонів (наприклад, Стратегія розвитку Кіровоградської області на період до 2020 року, Програма формування позитивного міжнародного та інвестиційного іміджу Кіровоградської області на 2014–2016 роки) з точки зору визначення ключового кола осіб, яких цікавить інформація про суб'єктів господарювання регіону і які, відповідно, вимагають підтвердження рівня її достовірності.

Література

1. Організація і методика проведення аудиту : Навч.-практ. посібник / В.В. Сопко, В.П. Шило, Н.І. Верхоглядова та ін. – 2-ге вид., перероб. та доп. – К. : ВД «Професіонал», 2006. – 576 с.
2. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг, частина 2, видання 2014 року [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.apu.com.ua/attachments/article/290/Audit_2015_2_all.pdf
3. AA1000APS (2008) AccountAbility Principles [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.accountability.org/standards/aa1000aps.html
4. AA1000AS (2008) Assurance Standard [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.accountability.org/standards/aa1000as.html
5. AA1000SES (2005) Stakeholder Engagement Standard [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.accountability.org/standards/aa1000ses.html
6. Шалімова Н.С. Користувачі аудиторської інформації та їх потреби в контексті забезпечення соціальної відповідальності аудиту як інституту / Н.С. Шалімова // Технологічний аудит та резерви виробництва. - 2015. - №6/5. - С. 25-31.

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ В ІНФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Сучасний ринок праці характеризується трансформацією форм зайнятості, що зумовлює зміну соціально-трудових відносин між працівником та роботодавцем. Насамперед це є наслідком використання у трудовому процесі цифрових технологій та перенесенням частково або повністю соціально-трудових відносин у інформаційний простір. Характерним для сучасних підприємств є використання цифрової зайнятості, в тому числі на дистанційних засадах. Це вимагає формування нових підходів до побудови системи мотивації на підприємстві.

Разом з тим в сучасних умовах саме мотивація є вирішальним фактором в управлінні, спрямованому на досягнення цілей підприємства, з одного боку. А з іншого, - сучасний працівник є більш вибагливим щодо задоволення власних потреб і більш мотивований на досягнення успіху, професійного визнання і зростання, самореалізації.

Мотиваційна модель включає наступні складові: потреби, інтерес, мотив, мотивація, мета, поведінка, результат, які послідовно пов'язані між собою [1, с. 16]. Зауважимо, що в інформаційному суспільстві змінюється зміст названих вище елементів мотиваційної моделі праці. Зокрема характерним для інформаційної економіки є переважання вторинних потреб над первинними. Звісно це стосується в більшій мірі працівників інноваційної та інтелектуальної праці. Водночас поступово збільшується потреба ринку праці саме в таких працівниках та відбувається вимивання робочих місць з рутинними видами робіт. При цьому це стосується як фізичної, так і розумової праці завдяки заміщенню рутинної праці цифровими технологіями.

Водночас відносні потреби набирають більшої ваги у структурі потреб найманого персоналу, що зумовлено індивідуальним характером праці. На відміну від індустріального суспільства, де превалюють абсолютні потреби, що зумовлено колективним характером праці в ньому.

Інтереси залежать від потреб людини. За рівнем дієвості виділяють активні та пасивні інтереси [1, с. 15]. Інформаційне суспільство вимагає від працівника більшої активності, в тому числі спрямованої на задоволення потреб у самовдосконаленні. Це зумовлено зростанням рівня конкуренції між працівниками у єдиному інформаційному просторі. Активні інтереси спонукають працівника до постійного розвитку.

Основними мотивами до трудової діяльності є: мотив вибору та/ або зміни професії; мотив вибору та/ або зміни місця роботи; мотив вибору виду зайнятості. Зазначимо, що на цифровому сегменті ринку праці формується попит на дистанційну цифрову зайнятість. Така зайнятість формує інші мотиви до трудової діяльності, що спрямовані на отримання додаткових нематеріальних благ.

Зміна інтересів зумовлює поширення нематеріальних мотивів: соціальних, моральних, творчих, психологічних. Саме нематеріальні мотиви спричиняють зміну цілей працівників. Працівники видають перевагу додатковому вільному часу над повною зайнятістю, який можна використовувати для накопичення власного людського капіталу. Інвестиціями поряд з фінансовими можуть бути

самонавчання, удосконалення існуючих та розвиток нових навичок, заняття спортом тощо. І головне працівники перестають ототожнювати свою зайнятість з «довічною» на одному підприємстві.

У традиційній економіці, яка характеризується масовим виробництвом переважали зовнішні винагороди, такі як: заробітна плата, кар'єрне зростання, статусні символи. Саме така винагорода певною мірою обумовлена особливостями великих виробничих підприємств зі складною ієрархічною структурою. Адже в багатьох випадках можливість збільшення зовнішньої винагороди була тісно пов'язана з кількістю відпрацьованих років на певному підприємстві.

Інформаційна економіка знецінює певними чином зовнішні винагороди та збільшує значимість внутрішньої винагороди. До останньої належать: досягнення успіху, самореалізація, професійна взаємодія.

Сучасний менеджмент вимушений змінювати традиційні підходи до формування мотиваційної системи. Зокрема, в основу управління персоналом має бути покладений компетентісний підхід, який передбачає не тільки матеріальну винагороду, а й систему розвитку персоналу [2]. В основу такого підходу покладено розвиток потенціалу працівника, що зумовлює формування таких мотивів працівника, які відповідають його інтересам до саморозвитку та вдосконалення своїх компетенцій.

Концепція компетентісного підходу побудована на таких принципах: системності, комплексності, актуальності, безперервності, наступності, випереджаючого розвитку, саморозвитку і ефективності [3]. Слід відзначити, що використання компетентісного підходу дозволить мотивувати як штатних, так і дистанційних працівників. Саме такий підхід надає можливості працівникові інтегрувати свої інтереси щодо особистісного розвитку в мотиваційну систему підприємства. Оскільки, компетентний підхід базується на визначенні працівника як головної цінності та конкурентної переваги підприємства.

Література

1. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – Київ: КНЕУ, 2011. – 397 с.
2. Грузіна І. А. Трансформація підходу до мотивації праці персоналу в умовах інформаційної економіки / І.А. Грузіна // Економіка розвитку. - 2014. - №1. - С. - 67 – 70
3. Чуланова О.Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / О.Л. Чуланова // Наукоеведение. – 2013. - №5. <http://naukovedenie.ru/PDF/08evn513.pdf>

Андрощук І. І., викладач
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК ОБ'ЄКТ ЗАВДАНЬ З НАДАННЯ ВПЕВНЕНOSTІ, ІНШИХ НІЖ АУДИТ ЧИ ОГЛЯД ІСТОРИЧНОЇ ФІНАНСОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ

З кожним роком дослідження в галузі економіки праці та управління персоналом набувають все більшої актуальності та важливості. Діяльність служби

управління персоналом допомагає управляти продуктивністю підприємства і має велике юридичне значення для роботодавців, поступово зростають і вкладення в персонал, що зумовлює важливість проблеми їх окупності. З цих причин компанії часто звертаються до аудиторів з метою проведення перевірок систем управління персоналом в компанії, які в науковій літературі та в практичній діяльності мають різні назви: «кадровий аудит», «аудит персоналу», «аудит систем управління персоналу», «мотиваційний аудит», «аудит трудового потенціалу» тощо і включені до сфери операційного (управлінського) аудиту.

Фактично такі перевірки згідно з Переліком послуг, які можуть надавати аудитори (аудиторські фірми) [5] входять до групи завдань з надання впевненості, інших ніж аудит чи огляд історичної фінансової інформації, вимоги та рекомендації щодо виконання яких викладені, по-перше, в Міжнародній концептуальній основі завдань з надання впевненості, і по-друге, в Міжнародних стандартах завдань з надання впевненості (МСЗНВ) [3]. Для таких завдань слід використовувати назву, в який би чітко наводився об'єкт, зазначалося, що це завдання з надання впевненості, інше ніж аудит чи огляд історичної фінансової інформації (не може бути ідентифіковано як аудит чи огляд історичної фінансової інформації), наприклад: «перевірка систем морального стимулювання як завдання з надання впевненості, інше ніж аудит чи огляд історичної фінансової інформації» або «завдання з надання впевненості щодо систем морального стимулювання (з питань відповідності або ефективності систем морального стимулювання)».

Якщо узагальнити вимоги Міжнародної концептуальної основи завдань з надання впевненості щодо предмету завдання та критеріїв оцінки, можна виділити такі обов'язкові умови визнання завдання з надання впевненості: предмет завдання може бути ідентифікований, тобто повинен піддаватися визначенню; предмет завдання повинен піддаватися послідовній оцінці або вимірюванню; предмет завдання стосується завдання з надання впевненості; існують критерії для оцінки та вимірювання предмету; критерії є прийнятними, тобто мають необхідні характеристики (значимість, повнота, надійність, нейтральність, зрозумілість); критеріями не є очікування, судження або власний досвід практика; критерії є доступними для користувачів.

Вибір критеріїв є складним завданням. Г.М. Давидов та Н.С. Шалімова підкреслюють, що оскільки така перевірка не передбачає встановлення відповідності операцій певним нормативним документам, важливо визначитися з тими критеріями, дотримання яких (на думку власників, керівництва тощо) є обов'язковим [2, с. 93]. А. Аренс, Дж. Лоббек вважають, що критерієм операційного аудиту може бути твердження про те, що його цілі повинні дозволити визначити, чи можна підвищити для якої-небудь області діяльності підприємства досягнутий рівень ефективності та продуктивності, підказати, які необхідні вдосконалення [1, с. 545], та виділяють декілька джерел, якими можна скористатися при розробці спеціальних критеріїв: характеристика, яка склалася; співставна продуктивність; інженерні стандарти [24, с. 546–547].

Розглянемо критерії оцінки, які будуть використовуватися при проведенні перевірок в сфері соціально-трудових відносин. В рамках виконання оцінки систем управління персоналом як завдання з надання впевненості аудитор може переслідувати три цілі: 1) висловлення думки стосовно того, чи відповідають розроблені внутрішні документи на підприємстві та інша кадрова документація

вимогам законодавства України з цих питань; 2) висловлення думки стосовно того, чи відповідає дійсний стан справ на підприємстві в сфері управління персоналом вимогам законодавства України та внутрішнім документам підприємства; 3) висловлення думки стосовно ефективності, результативності, доцільності різних напрямків систем управління персоналом. Стосовно перших двох напрямків роботи встановити критерії оцінки є можливим, оскільки в основному вони є формально розробленими і представлені сукупністю певних законодавчих і нормативних документів.

Для третього напрямку роботи (висловлення думки стосовно ефективності, результативності, доцільності різних напрямків систем управління персоналом) формально розроблені критерії відсутні, а тому аудитору слід спеціально розробляти критерії, за допомогою яких він зможе висловити власну думку стосовно ефективності, результативності та доцільності. Аудитору спочатку слід визначити, який зміст в поняттях економічності, ефективності та результативності бачать різноманітні зацікавлені сторони, для того щоб сформулювати вимоги та стандарти. При цьому обов'язково слід оцінити прийнятність критеріїв таким ознакам як значимість, повнота, надійність, нейтральність, зрозумілість для окремого завдання на основі того, як вони відображають ці характеристики. В якості критеріїв оцінки або вимірювання предмету не можуть бути вибрані очікування, судження або власний досвід практика, такі твердження не являють собою прийнятних критеріїв (п.36 Міжнародної концептуальної основи завдань з надання впевненості).

Розглянемо декілька прикладів складності та суб'єктивності визначення критеріїв оцінки систем управління персоналом. Так, для оцінки ефективності використання робочого часу можна використати планові показники, фактичні показники попередніх років, фактичні показники роботи інших подібних підприємств. На наш погляд, лише перший критерій, тобто плановий показник обсягу робочого часу в певній мірі може відповідати всім вище переліченим ознакам прийнятності критеріїв. Для оцінки ефективності процесу найму працівників Ю.Г. Одеговим та Т.В. Ніконовою пропонується використовувати такі показники: 1) якість набраних працівників, який визначається шляхом ділення суми усередненого показника якості роботи, яка виконується набраними працівниками, відсотку нових працівників, які просунулися по службі протягом одного року, та відсотку нових працівників, які залишилися працювати після закінчення одного року, на загальну кількість показників, які використовуються при розрахунку (в даному випадку їх три); 2) вартість найму; 3) вартість адаптації [4, с. 259–264]. По цим показникам можна намагатися встановити еталонні значення, які могли би бути використані в якості критеріїв оцінки, але, на наш погляд, вони не будуть відповідати ознакам повноти та нейтральності. Оцінку ж рівня задоволеності працею, рівня трудової мотивації, стану соціально-психологічного клімату можна здійснити лише соціологічними методами – анкетуваннями, опитуваннями тощо і встановити критерії в цьому випадку надзвичайно складно.

Література

1. Аренс А. Аудит: [Пер. с англ.] / А. Аренс, Дж. Лоббек. ; Гл. редактор сериї проф. Я.В. Соколов. (Серия по бухгалтерскоум учету и аудиту). – М.: Финансы и статистика, 2003. – 560 с.

2. Давидов Г.М. Практичні аспекти проведення управлінського аудиту руху грошових коштів / Г.М. Давидов, Н.С. Шалімова // Вісник соціально-економічних досліджень. Вип.18 / Одес.держ.екон.ун-т – Одеса: ОДЕУ, 2004. – С. 93–101.

3. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг, частина 2, видання 2014 року [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.apu.com.ua/attachments/article/290/Audit_2015_2_all.pdf

4. Одегов Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала: Учебник / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2006. – 560 с.

5. Рішення Аудиторської палати України від 22 грудня 2011 року №244/14 «Про перелік послуг, які можуть надавати аудитори (аудиторські фірми)» (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://minfin.com.ua/taxes/-/!news/nrishAPU_244.html

Банніков П.О., аспірант
Інститут економіки промисловості НАН України
м. Київ

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

Соціальні ресурси підприємства – це сукупність особистісних характеристик і ціннісних орієнтацій працівників та інших стейкхолдерів, за допомогою яких відбувається взаємодія, що поширюється на усі ситуації, пов'язані з людськими виробничими відносинами, і дає можливість впливати на інших суб'єктів, на внутрішні та зовнішні економічні процеси.

Одним з дуже важливих процесів на підприємстві є забезпечення високої ефективності виробництва. В межах завдань нашого дослідження ми проаналізували вплив соціальних ресурсів підприємства на продуктивність праці. Остання розраховувалася як виробіток продукції за одну годину робочого часу у грошовому виразі.

Внутрішні соціальні ресурси підприємства ми оцінювали за допомогою методики кількісної оцінки внутрішніх соціальних ресурсів промислових підприємств, розробленої Литвиновим І.О. [1]. Вона передбачає 5 етапів: визначення ключових показників, які відображають окремі якісні характеристики соціальних ресурсів; розрахунок запропонованих індикаторів; порівняння фактичних значень індикаторів із нормативними (базовими) величинами; визначення шляхом оптимізації використання внутрішніх соціальних ресурсів; реалізація конкретних заходів для підвищення якісного рівня внутрішніх соціальних ресурсів.

Проаналізувавши показники, які використовуються даною методикою, можна зробити висновок, що дана методика може бути використана для будь-яких підприємств, не лише промислових. Перевагою даної методики є те, що вона використовує для розрахунку інформацію, яка в більшості випадків представлена в публічній нефінансовій звітності підприємства, в її основі лежить класифікація внутрішніх соціальних ресурсів в рамках моделі «чотирьох сфер організації» (рис.1):

- реальні соціальні ресурси (R.SR – real social resources);
- формальні соціальні ресурси (Fo.SR – formal social resources);
- функціональні соціальні ресурси (Fu.SR – future social resources);

– етичні соціальні ресурси (E.SR – ethical social resources).

До реальних соціальних ресурсів, які мають відношення до «реальної» сфери діяльності організації, відносяться: демографічні, освітні, кадрові, резервні, соціально-екологічні, а також відсутність травм і професійних захворювань. До формальних соціальних ресурсів, які мають відношення до «формальної» сфери діяльності організації, належать: інноваційні, інформаційні, наукові соціальні ресурси. Групу функціональних соціальних ресурсів, які мають відношення до «функціональної» сфери діяльності організації, складають: діяльнісні, комунікативні і управлінські соціальні ресурси. Етичні соціальні ресурси, які мають відношення до «етичної» сфери діяльності організації, включають: мотиваційні, стратегічні соціальні ресурси і попередження колективних і індивідуальних трудових суперечок [1].



Рис. 1. Класифікація соціальних ресурсів в рамках моделі «чотирьох сфер організації»
Джерело: [1]

Індикатори кожної групи внутрішніх соціальних ресурсів обчислюються за формулами зваженої середньої арифметичної, а потім об'єднуються у інтегральний індекс, який визначається як середнє арифметичне з групових індексів.

На основі отриманих результатів ми провели кореляційний аналіз між інтегральним індексом соціальних ресурсів і продуктивністю праці (рис. 2), який демонструє існування тісного зв'язку (коефіцієнт кореляції становить більше 75%) між інтегральним індексом соціальних ресурсів та продуктивністю праці ТОВ «Чіпси ЛЮКС». Як бачимо, підвищення інтегрального індексу соціальних ресурсів призводить до зростання продуктивності праці, що свідчить про позитивний вплив соціальних ресурсів на результати діяльності підприємства.

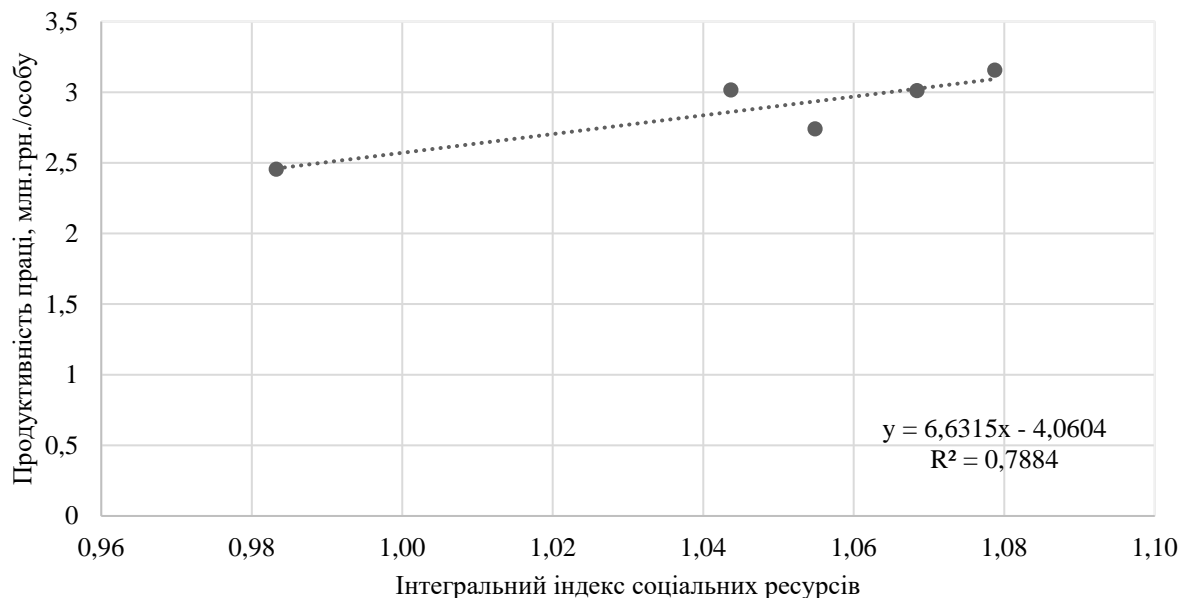


Рис. 2. Кореляційний аналіз взаємозв'язку між інтегральним індексом соціальних ресурсів і продуктивністю праці

Джерело: Розраховано автором на основі даних підприємства

Отже, проведена оцінка внутрішніх соціальних ресурсів в рамках застосування моделі «чотирьох сфер організації» показала, що ТОВ «Чіпси ЛЮКС» має високі показники інтегрального індексу соціальних ресурсів, тобто наявна достатня кількість соціальних ресурсів. Також було виявлено доволі тісний кореляційний взаємозв'язок між інтегральним індексом соціальних ресурсів і продуктивністю праці.

Література

1. Литвинов И.А. Управление внутренними социальными ресурсами промышленного предприятия на основе их комплексной оценки: на примере черной металлургии. Автореф. дис. на соискание науч. степени кандидата экон. наук: спец. 08.00.05. – экономика управления народным хозяйством по отраслям и сферам деятельности) / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/upravlenie-vnutrennimi-sotsialnymi-resursami-promyshlennogo-predpriyatiya-na-osnove-ikh-komp#ixzz3S2M8PAEi>
2. Грішнова О.А., Костенко Т.О. Інформаційні технології в системі новітніх чинників зростання продуктивності праці: тенденції і парадокси / О.А. Грішнова, Т.О. Костенко // Актуальні проблеми економіки. - № 2 (152). - 2014. - С. 462-469.
3. Грішнова О. А. Нагромадження людського, інтелектуального і соціального капіталу підприємства як основна форма його капіталізації / О. А. Грішнова. — Донецьк: Вісник Донецького університету еконо міки і права, 2011. — С. 10-13.
4. Грішнова О. А. Соціальні інновації у трудових відносинах: суть, види, проблеми реалізації в Україні / О. А. Грішнова, Г. Ю. Міщук // Демографія і соціальна економіка. – 2013. – №2 (20). – С. 167-178
5. Костенко Т.О. Основні напрямки використання інноваційних чинників для підвищення продуктивності праці / Т.О. Костенко // Економічний нобелівський вісник. – № 1(7). – 2014. – С. 254-261.

Басанська Н. В., канд. юр. наук, доцент
Черкаський навчально-науковий інститут
ДВНЗ «Київського університету банківської справи»
Москаленко С. І., канд. юр. наук
Кіровоградська льотна академія
Національного авіаційного університету

ВИВЧЕННЯ ВИМОГ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ АВІАЦІЙНИХ СПЕЦІАЛІСТІВ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЗАХИСТУ ЇХ КОНСТИТУЦІЙНИХ ПРАВ

Важливого значення на сьогодні набуває вивчення вимог трудового законодавства в процесі фахової підготовки авіаційних спеціалістів. Безумовним, є той факт що особа повинна знати інформацію про свої трудові права, можливі шляхи їх захисту. Дійсне необхідне, як при прийнятті на роботу, так і в процесі трудової діяльності. Так, в процесі трудової діяльності авіаційними працівниками (пілотами) укладаються трудові договори, угоди щодо певного виду зобов'язань перед адміністрацією, компенсацій, підписуються різні документи, щодо застосування трудового законодавства. Досить багато спірних питань виникає в зв'язку зі звільненням. На превеликий жаль, в процесі їх фахової підготовки недостатньо вивчаються вимоги трудового законодавства та їх застосування при захисті своїх професійних прав. Недостатнє знання вимог трудового законодавства, досить часто, призводить до порушення прав працівників, в тому числі, і в авіаційній сфері.

Наведемо приклад.

Відповідно до ст. 18 Закону України «Про транспорт» припинення роботи (страйк) на підприємствах транспорту може бути у разі невиконання адміністрацією підприємства умов тарифних угод, крім випадків, пов'язаних з перевезенням пасажирів, обслуговуванням безперервно діючих виробництв, а також, коли страйк становить загрозу життю і здоров'ю людини[1]. 9 вересня 2011 р. на загальних зборах працівників авіакомпанії «АероСвіт» було прийнято рішення про страйк екіпажів, який повинен був розпочатися 28 вересня 2011 р., і тривати до повного задоволення їх вимог[2]. Але адміністрація підприємства звернулася до суду з вимогою заборонити страйк як незаконний. 6 жовтня Бориспільський районний суд виніс рішення про заборону страйку. В даному випадку, суд спирався на статтю 18 Закону України «Про транспорт», яка забороняє страйки на транспортних підприємствах, якщо вони впливають на перевезення пасажирів [1].

В своєму рішенні суд зазначив, що авіакомпанія «АероСвіт» була великим пасажирським перевізником, де працювало понад 80 маршрутів у 33 країни. Крім того, враховуючи, що однією з основних задач бортпровідників літаків, було забезпечення безпеки пасажирів, суд врахував також положення статті 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів», що забороняють страйки, якщо вони можуть поставити під загрозу життя і здоров'я людей.

22 листопада та 19 грудня 2011 року, відповідно, апеляційний суд Київської області і Вищий спеціалізований суд України у цивільних і кримінальних справах залишили в силі судові рішення від 6 жовтня 2011 року. Вже 20 січня 2012 року

було винесено остаточне судове рішення щодо позову до страйкового комітету.

Таким чином, українські суди позбавили працівників «АероСвіту» права на протест. Виявилось, що працівники авіації взагалі не можуть виходити на страйк на захист своїх трудових прав, навіть у зв'язку з тривалою заборгованістю по виплаті заробітної плати, неналежними умовами роботи тощо.

Вичерпавши національні засоби правового захисту, заявники поскаржилися до Європейського суду з прав людини на порушення статті 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (свобода зібрань та об'єднань) у зв'язку з беззастережною заборобою національними властями в проведенні страйку лише на тій підставі, що вони працювали на транспортному підприємстві. 2 жовтня 2014 р. Європейський суд з прав людини, визнав, що дійсне є порушенням прав людини, гарантованих статтею 11 Конвенції (свобода мирних зібрань та об'єднань) та вказав, що українське законодавство потребує негайних змін [3]. Таким чином, Євросуд захистив право на страйк працівників «АероСвіту» та присудив їм компенсацію у розмірі 20 тисяч євро. Даний приклад, показує необхідність вивчення вимог трудового законодавства в процесі фахової підготовки операторів складних систем. Цього рішення могло б і не бути, якби свого часу працівники та незалежна профспілка бортпровідників «АероСвіту» не вирішили йти до кінця і відстоювати свої трудові права. Як нагадав голова профспілки бортпровідників авіакомпанії «АероСвіт», віце-президент профспілки-асоціації льотного складу цивільної авіації України (ПАЛС) Веніамін Тимошенко, історія боротьби почалася ще у 2007 році. Тоді компанія «АероСвіт» грубо порушила законодавство України: почала незаконно звільняти людей та не виплачувати їм зарплату [4]. Рішення ЄСПЛ в цій справі фактично є прецедентним не тільки для України, але й для Європи. Адже тривалий час профспілки залізничників, лікарів, держслужбовців, намагалися визнати страйк законним інструментом захисту трудових прав. І зустрічалися з наполегливою протидією урядів. Справа «Тимошенко проти України» може підставою для системних змін у цій сфері [5].

Крім того, можна дійти висновку, що саме завдяки належному рівню правових знань даних авіаційних працівників, вони врешті-решт змогли відстояти свої права. В діяльності авіакомпаній таких спорів можна нарахувати досить багато. Їх причиною є: відсутність певного обсягу знань вимог трудового законодавства операторів складних систем та відповідного правового захисту працівників. Зрозуміло, що багатьох проблем, пов'язаних із застосуванням трудового законодавства можна було б уникнути, якщо працівники мали б необхідний рівень правової культури та обсяг знань вимог трудового законодавства. Передумовою забезпечення певного рівня знань вимог трудового законодавства є удосконалення підготовки майбутніх, авіаційних працівників.

Висновки. Передумовою захисту професійних прав авіаційних спеціалістів є забезпечення вивчення необхідного обсягу захисту трудових прав в процесі їх професійної підготовки.

Література

1. Про транспорт.-Закон України від 10.11.1994 № 232/94-ВР.- Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1994, N 51, ст.446.
2. Справа «Веніамін Тимошенко та інші проти України» (Заява № 48408/12).

Інформаційне джерело: Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/>.

3. Европейский суд защитил право Украинских транспортников на забастовку. - Інформаційне джерело: режим доступу: <http://www.dsnews.ua/>.

4. Авіаційні працівники вибороли право на страйк в у Європейському суді з прав людини: Інформаційне джерело: Режим доступу: <http://kvpu.org.ua/uk/news/6/980>

5. Європейський суд дозволив пілотам страйкувати? Інформаційне джерело: режим доступу: <http://helsinki.org.ua/articles/evropejskyj-sud-dozvolyv-strajkuvaty>

Беляк Т.О., канд. екон. наук
ДП «НЕК «УКРЕНЕРГО»
м. Київ

АНАЛІЗ СПЕЦИФІКИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПРИКЛАДІ ДП НЕК «УКРЕНЕРГО»

Стан корпоративної культури сьогодні привертає особливу увагу науковців і практиків [1-4]. Економічна криза і політична нестабільність в Україні перешкоджають задоволенню пріоритетних соціальних потреб працівників. Накопичується конфліктний потенціал у відносинах роботодавців і найманих працівників. Відбувається руйнація корпоративних цінностей. Стає очевидним, що для уникнення трудових конфліктів, соціального вибуху з непередбачуваними наслідками потрібні зміни у взаємодії соціальних партнерів і зміни саме на культурних засадах.

Вважаємо, що соціальний мир в Україні значною мірою залежить від здатності соціальних партнерів досягати компромісів, керуючись саме цінностями прогресивної корпоративної культури.

Підґрунтям сучасних наукових уявлень про корпоративну культуру стали праці зарубіжних вчених І. Ансоффа, М. Армстронга, К. Голда, Є. Капітонова, Ф. Котлера, Б. Мільнера, Т. Питерса, В. Співака, М. Уорнера, Г. Хофстеда, А. Файоля, Е. Шейна та інших. З початком ринкової трансформації економіки в Україні дослідження корпоративної культури підприємства отримали значний розвиток у наукових працях А. Воронкової, Г. Назарової, О. Новікової, Г. Хаєта, О. Єськова та ін. Уявлення про корпоративну культуру та її роль у СТВ з позицій економіки праці збагатили О. Балика, О. Грішнова, А. Колот, Т. Кицак, Е. Лібанова, І. Петрова, М. Семикіна, І. Терон, Л. Шаульська, Л. Щетініна та ін. Проте, незважаючи на значні теоретичні напрацювання, сьогодні існує практична потреба у поглибленому вивченні корпоративної культури, можливостей її впливу на розвиток соціально-трудових відносин.

Узагальнюючи наукові погляди М. Семикіної, І. Петрової, Л. Щетініної, Г. Назарової, В. Ячменьової, пропонуємо розуміти корпоративну культуру як складну, багатоаспектну систему цінностей, переконань, традицій, принципів та норм поведінки, формування яких відбувається під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників (історичних, культурних, економічних, політичних, ментальних), зумовлюючи певний вектор розвитку СТВ, досягнення певних результатів у діяльності персоналу і підприємства загалом [1; 2; 4-6].

В процесі нашого дослідження було доведено, що формуванню позитивних корпоративних цінностей та їх позитивному впливу на розвиток соціально-

трудових відносин суттєво перешкоджають як історично сформовані особливості трудового менталітету, так і дія деструктивних чинників (соціальних, економічних, організаційних, політичних) [2]. Як наслідок, виникає протиріччя між трудовими очікуваннями, задекларованими корпоративними цінностями і їх реальною реалізацією. Якщо в сучасному світі моделі корпоративної культури особливо швидко трансформуються під впливом глобалізації, інноваційних процесів і відображають багатоаспектну мотивацію до прояву творчості та ініціативи, то в Україні в цьому сенсі більше спрацьовують «демотиватори». Зазначене підтверджують результати соціологічного опитування, в якому брали участь 744 працівника 12 підприємств Кіровоградської, Київської та Дніпропетровської областей (рис. 1):



Рис. 1. Перешкоди у формуванні позитивних корпоративних цінностей (у % до кількості опитаних, за підсумками соціологічного дослідження (у 2014-2015 рр.).

З метою більш детального вивчення впливу корпоративної культури на розвиток соціально-трудових відносин автором започатковано проведення соціального моніторингу у відокремлених підрозділах Державного підприємства «Національна енергетична компанія «Укренерго», яким у 2015 р. було охоплено 46,0% або 4465 працівників підприємств шести регіональних енергосистем (ЕС) (без урахування Донбаської енергосистеми).

Оцінка засвідчила, що корпоративна культура обмежено впливає на гармонійний розвиток СТВ, не виконує мотиваційні функції. Соціально-трудові відносини лише 29% респондентів змогли впевнено назвати стабільними. Кожен третій опитаний вважає, що корпоративна культура «відстає від потреб сьогодення», кожен п'ятий – не розуміє її сенсу. Лише 40% респондентів у Північній та Південній ЕС, 46% – в апараті управління, 50% – у Дніпровській, Західній, Південно-Західній, Центральній ЕС впевнені, що існує згуртованість колективу у досягненні цілей працівників і стратегічних цілей підприємства. Проте майже 40% опитаних ще не готові брати на себе відповідальність за стан соціально-трудових відносин, покладаючи її на керівництво і профспілку.

Для усунення зазначених негативних тенденцій було здійснено низку регулюючих заходів (рис. 2):

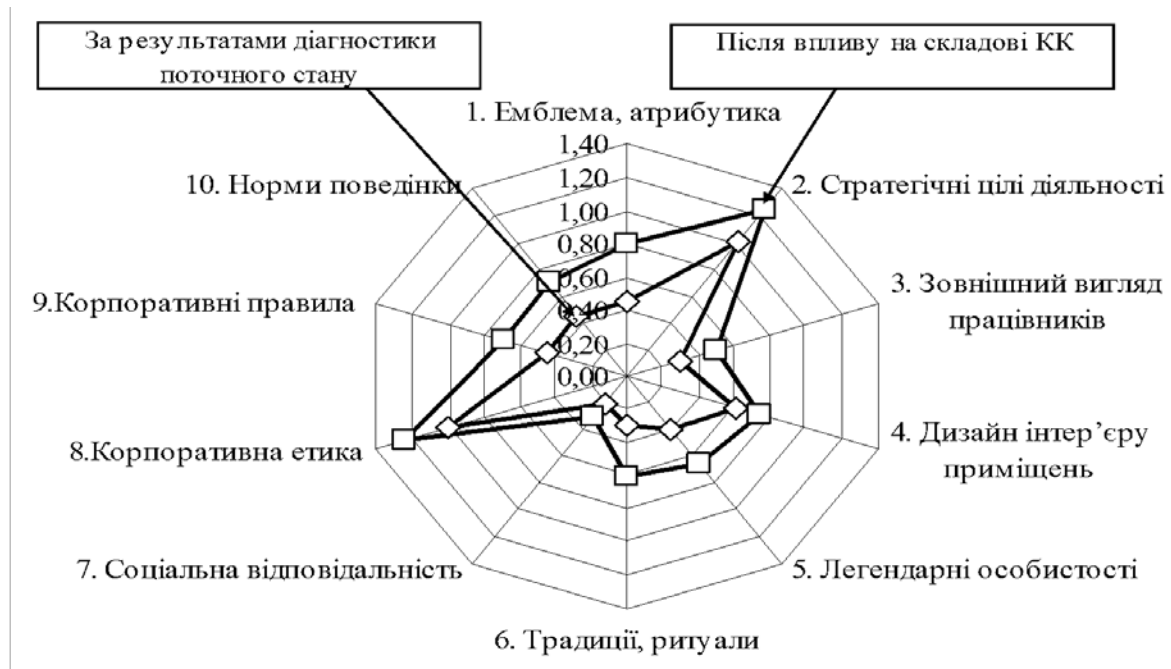


Рис. 2. Трансформація «кристалу» корпоративної культури після впливу на її окремі складові. Джерело: розроблено автором.

Здійснені за авторською методикою на підприємствах ДП НЕК «Укренерго» експертні оцінки (до і після впливу на складові корпоративної культури, рис. 2), дозволили з'ясувати, що ставлення керівників і співробітників до корпоративної культури можна поступово змінювати, сприяючи сприйняттю позитивних корпоративних цінностей, а відтак і гармонійному розвитку соціально-трудових відносин. Разом з тим, зосереджено увагу на тому, що для кардинальних змін є необхідними не лише активні спільні зусилля соціальних партнерів, а й плідна взаємодія з усіма стейкхолдерами, зацікавленими у становленні прогресивної корпоративної культури компанії і стабільних соціально-трудових відносин в її трудових колективах.

Література

1. Ячменева В.М. Особенности формирования корпоративной культуры в Украине / В.М. Ячменева, Л.И. Вериковская // Экономика и управление. № 5, 2006 – С.48-54.
2. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с.
3. Богиця Д.П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиця, М.В. Семикіна. – [передмова І.Ф. Курас]. – Київ: «Шторм», 2003. – 382 с.
4. Семикіна М.В. Соціальні пріоритети працівника і система корпоративних цінностей підприємства /М.В. Семикіна // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. № 9 (15), Част. 2. – Луганськ, 2007.– С.189 – 193.
5. Семикіна М.В. Феномен корпоративної культури в системі соціальних важелів якісного розвитку трудового потенціалу / М.В. Семикіна // Управління економікою: теорія та практика. Другі Чумаченківські читання: зб. наук. пр. / НАН України, Ін-т економіки пром.-сті; редкол.: О.І. Амоша (голов. ред.), В.І. Ляшенко (відп. ред.), Л.Г. Червова та ін. – Донецьк, 2013. – С. 343 –353.
6. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: КНТУ, «КОД», 2012. – 300 с.
7. Belyak T.A. Corporate culture as instrument of regulation of social and labor relations / T.A. Belyak // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2014. – Вип. 26. – С. 104 –110.

ПІДГОТОВКА ПРАЦІВНИКІВ ДЛЯ ІННОВАЦІЙНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Останнім часом сфера праці під впливом світових інноваційних процесів зазнала радикальних змін, зокрема, такі чинники, як автоматизація, комп'ютеризація та інформатизація трудових процесів призводять до зміни характеру та змісту праці. Висуваються все нові та нові вимоги щодо інноваційної праці. В результаті цього виникає необхідність розробленні та впровадження нових методів та механізмів підготовки працівника, адекватного вимогам інноваційного ринку праці.

Дослідженню інноваційного ринку праці, присвячено багато робіт провідних вітчизняних та зарубіжних науковців. Зокрема, вагомий внесок щодо виникнення та функціонування інноваційного ринку праці та підходів щодо підготовки працівників внесли такі вітчизняні вчені, як В.В. Близнюк, В.М. Геєць, А.М. Колот, М.В. Семикіна, Л.І. Федулова, І.Л. Петрова та багато ін.

Проте, потребують з'ясування особливості підготовки працівників для інноваційного ринку праці, пошук важелів їх впровадження та ефективного застосування. Вважаємо, що фундаментом та першодвигуном для ефективної підготовки інноваційного працівника є освіта, завданням якої є формування необхідних якостей для участі в інноваційній діяльності, забезпечення знаннями та навичками працівника, який буде конкурентоспроможний на сучасному інноваційному ринку праці і відповідатиме його вимогам.

Аналізуючи сучасний рівень та якість освіти, можна констатувати, що система освіти, яка склалася в українському суспільстві, не вирішує цих завдань. Можна погодитися з тим, що отримання вищої освіти є підґрунтям для інтелектуальної діяльності, проте воно не гарантує здатність працівника займатися створенням, просуванням та впровадженням інновацій. Іншими словами, наявна система освіти не готує учасників інноваційних циклів, які фактично і є справжніми локомотивами економічного розвитку [2, с. 39].

Разом із тим дослідження свідчать, що якість освіти в Україні не відповідає вимогам інноваційного розвитку. Як зазначає академік В. Геєць, підвищенням кваліфікації в Україні після закінчення навчання, порівняно з іншими європейськими країнами, переймаються в 3–10 разів менше людей. Інноваційні напрями підготовки кадрів ВНЗ мають занадто низьку питому вагу – до 0,6% випускників за рік, що ускладнює опанування 6-го та 7-го технологічного укладів, які визначатимуть розвиток багатьох країн після 2020 р. [1, с. 9,21].

Вважаємо, що на сьогоднішній день вищі навчальні заклади не приділяють достатньо уваги для підготовки майбутніх інноваційних працівників, водночас, студенти не мають достатньої мотивації для вдосконалення своїх знань та здібностей через економічні проблеми в країні та їх наслідки. Зокрема, такі, як високий рівень безробіття, неможливість влаштування на роботу за отриманою кваліфікацією, недостатнє фінансування інноваційних розробок та впровадження

їх у виробництво. Зі сторони підприємств, які здатні продукувати інноваційні розробки, існують також проблеми, викликані значним податковим навантаженням та великою часткою витрат, які необхідно здійснити для підготовки працівників для інноваційного ринку праці та відсутності стимулів держави для цього.

Ознакою виробництва інноваційного типу є перевищення віддачі від інвестицій у людський капітал над віддачею від інвестицій у матеріальні складові сукупного капіталу [3, с. 71]. Проте, для того щоб організувати виробництво інноваційного типу підприємства потребують певної підтримки з боку держави, а саме: надання податкових канікул; надання безвідсоткових кредитів; фінансування інноваційних проектів; стимулювання підвищення кваліфікації працівників через спеціально організовані проекти та програми та багато ін.

Важливим моментом підготовки працівника для інноваційного ринку праці є підтримка та розвиток його творчої праці. Особливостями якої, на нашу думку, є те, що:

- по-перше, творча праця вимагає продуктивного перетворення знань, отриманих індивідом науковим та інтуїтивним шляхом;
- по-друге, творча праця передбачає наявність у працівників інноваційного типу певних компетенцій [4, с. 139].

Творча людина здатна до створення інновацій, особливо тоді, коли її інтереси та ідеї підтримуються в колективі та в цілях підприємства чи організації.

Підсумовуючи вищесказане, вважаємо, що на сучасному ринку праці існують всі можливості для підготовки працівників інноваційного типу, які будуть відповідати всім вимогам інноваційного ринку праці та продукувати результати праці, адекватні інноваційним умовам. Для цього необхідно розробити та впровадити спеціальні заходи з боку держави щодо підготовки студентів для інноваційного ринку праці; заходи, які надаватимуть можливість підприємствам вдосконалювати вміння та навички своїх працівників; запозичити досвід провідних країн світу щодо підготовки працівників інноваційного типу. Дані питання стануть об'єктом наших подальших досліджень.

Література

1. Геєць В.М. Наслідки демографічних викликів для економічного зростання в Україні // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1(15). – С. 9, 21.
2. Петрова І.Л. Модернізація освіти як фактор інноваційної праці / І.Л. Петрова // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 18 : Економіка і право. – 2014. – Випуск 24. – С.38-46
3. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія / за ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк ; НАН України, ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». – К., 2016. – 326 с.
4. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку : монографія / [А. М. Колот, І.Ф. Гнибіденко та ін.] ; за наук.ред. А.М. Колота, І.Ф. Гнибіденка. — К. : КНЕУ, 2015. – С. 139.

ІНДУСТРІАЛЬНИЙ ПАРК ЯК НОВА ФОРМА ПІДТРИМКИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В РАМКАХ РЕАЛІЗАЦІЇ МОДЕЛІ “ПОТРІЙНОЇ СПІРАЛІ”¹

Як засвідчує світовий досвід, одним із ефективних способів підвищення діяльності промислових підприємств, є створення нових елементів інноваційної інфраструктури, вагоме значення серед яких набувають індустріальні парки, що спроможні сконцентрувати інтелектуальні, фінансові, матеріальні та інші види ресурсів. Так, у понад 90 країн світу функціонує більше 20 тис. індустріальних парків, зокрема в США функціонує понад 400 індустріальних парків, в Туреччині – 262, в Німеччині – 200, В'єтнамі – 200, Польщі – понад 60, Росії – 45 таких утворень, причому ще 56 перебувають на стадії проектування.

Аналізуючи дані щодо діяльності зарубіжних індустріальних парків, можна зробити такі висновки:

- ✓ цілі створення індустріальних парків у різних країнах визначаються пріоритетністю завдань, що стоять перед тією чи іншою державою або регіоном. Це може бути стимулювання експорту, підвищення зайнятості населення, розвиток тих чи інших галузей промисловості;

- ✓ характерними рисами у формуванні та розвитку індустріальних парків є: розташування поблизу населеного пункту, який може забезпечити індустріальні парки трудовими ресурсами; наявність великих транспортних вузлів (дороги, аеропорт, морський порт, залізничні шляхи); розроблення єдиної концепції розвитку комплексу; надання сучасних комунікаційних послуг, необхідних для організації виробничого процесу; наявність виробничих, складських офісних приміщень в межах території індустріального парку; професійна та ефективна система організації під'їзних шляхів, місця стоянки вантажного та легкового автотранспорту, зони завантаження-розвантаження, контрольно-пропускної зони тощо; підтримка розвитку проекту органами влади;

- ✓ залежно від виду послуг, що надаються резидентам індустріальних парків, вирізняють три типи індустріальних парків: Greenfield-парк; Brownfield-парк; комплексний парк;

- ✓ індустріальний парк пропонує унікальну цінність для резидентів, має чіткі галузеві пріоритети, що пов'язані з історичним розвитком регіону, та орієнтується на його інвестиційну привабливість;

- ✓ у більшості індустріальних парків діє окрема власна професійно підготовлена керуюча компанія, яка займається пошуком та залученням інвесторів із найбільших міжнародних та вітчизняних корпорацій, незалежних спеціалізованих компаній середнього розміру. Часто такі компанії створюються із залученням муніципальних органів влади, наприклад, у Словаччині, Польщі, Угорщині, яким належить контрольний або найбільший міноритарний пакет акцій;

¹ Публікацію підготовлено в рамках виконання проекту “Формування державної науково-технічної політики на основі розширеної моделі “потрійної спіралі” (державна-наука-промисловість)”, державний реєстраційний № 0116U002942.

✓ у країнах, що розвиваються, існує практика формування спеціальних органів, відповідальних за взаємодію з індустріальними парками, залучення інвесторів до індустріальних парків (наприклад, Польська агенція іноземних інвестицій та інформації, Словацьке агентство розвитку інвестицій та торгівлі).

В Україні створено Реєстр індустріальних (промислових) парків, до якого у 2014 р. увійшло 12 парків. Однак, сучасна ситуація у сфері створення та діяльності індустріальних парків характеризується наявністю низки проблем, які потребують свого вирішення, зокрема:

- недосконалість договірно-правових відносин у частині регулювання питань використання земельних ділянок державної і комунальної власності, на яких можуть бути створені індустріальні парки (в частині використання виключно договорів оренди землі);

- відсутність чітко встановленого переліку видів діяльності, які доцільно впроваджувати в межах індустріальних парків. Така ситуація може призвести до того, що вже діючі підприємства (поза межами індустріальних парків) з метою отримання встановлених законодавством преференцій будуть зацікавлені переносити свої виробництва в індустріальні парки без запровадження нових видів виробництва;

- недосконалість норм чинного законодавства, зокрема – в частині визначення оптимальних форм стимулювання залучення інвестицій, необхідних для облаштування індустріальних парків шляхом звільнення від сплати ввізного мита на устаткування, обладнання та комплектуючих до них матеріалів.

Незважаючи на існуючі проблеми створення індустріальних парків є новим етапом у застосуванні організаційно-економічних механізмів стимулювання інвестиційної діяльності в Україні. Тому, визначення основних напрямів і завдань державної політики стимулювання розвитку індустріальних парків в рамках формування асоціативних відносин між Україною та ЄС має базуватися на врахуванні низки чинників і передумов, а саме:

- підписанні Угоди про Асоціацію з Європейським Союзом, яка відкриває можливості отримання донорської фінансової підтримки, залучення кредитних коштів на програмних засадах для модернізаційних реформ від міжнародних фінансових організацій;

- у забезпеченні розвитку індустріальних парків повинні зрости вплив і відповідальність місцевих органів влади, особливо в умовах децентралізації;

- реалізації ефективної політики розвитку індустріальних парків, можливої лише у контексті комплексу заходів щодо суттєвого покращення інвестиційного клімату;

- опрацюванні моделей використання механізму державно-приватного партнерства з метою залучення недержавних інвестиційних ресурсів для розбудови індустріальних парків, насамперед щодо керуючої організації, облаштування інфраструктури;

- опрацюванні механізму залучення коштів міжнародних донорів та кредитних ресурсів для облаштування інфраструктури індустріальних парків;

- законодавчому визначенні механізму створення транскордонних індустріальних парків, які можуть стати дієвим механізмом прискорення євроінтеграційних процесів в Україні. Зокрема укладання на рівні урядів країн-учасників двосторонніх угод про створення транскордонних індустріальних

парків, узгодження стратегій та планів розвитку національних частин транскордонних індустріальних парків, встановлення спеціального режиму спрощеного перетину спільного кордону для працівників, товарів, комплектуючих, здійснення спільного нагляду та моніторингу за результатами діяльності суб'єктів господарювання та ін. Досвід функціонування таких структур в окремих прикордонних регіонах ЄС засвідчує їхній позитивний вплив на соціально-економічний розвиток та міжнародне співробітництво країн-учасниць, стимулювання ділової активності, притік інвестицій та вирішення проблем зайнятості на прикордонних територіях (Волинська, Львівська, Закарпатська, Івано-Франківська, Чернівецька області).

Бондар Ю.А., канд. екон. наук, доцент
Кіровоградська льотна академія національного авіаційного університету

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД СТИМУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Безробіття є однією з форм прояву макроекономічної нестабільності в умовах циклічного розвитку економіки. Проблема зростання безробіття стала найболючішою в умовах розгортання світової фінансово-економічної кризи та у посткризовий період. Деструктивний вплив безробіття на економіку проявляється у зменшенні рівня доходів населення, посиленні тиску на державний бюджет, поширенні негативних психологічних тенденцій у суспільстві, порушенні суспільного спокою [2].

Слід зазначити, що високий рівень безробіття чинить потужний тиск на систему державного соціального забезпечення, яка в умовах економічного спаду, вимушена виділяти значні кошти на допомогу з тимчасового безробіття.

Водночас зазначимо, що причинами зростання рівня безробіття можуть бути як наслідки кризи, так і структурні диспропорції в економіці, або їх поєднання. Ті країни, які завчасно провели реформи на ринку праці, менше постраждали від зростання безробіття під час кризи та надмірного навантаження на бюджет.

В зв'язку з цим багатьма країнами були зроблені заходи по розвитку індивідуального підприємництва у формі само зайнятості (selfemployment). Перші моделі програм стимулювання само зайнятості серед безробітних з'явилися у Франції і були спрямовані на придбання загальних навичок, необхідних для початку індивідуальної діяльності. Французька модель передбачала одноразову виплату допомоги по безробіттю, що дозволяло безробітньому сформувати первинний капітал, достатній для створення нового індивідуального підприємства без найманих робітників. Великобританія була другою країною, яка впровадила національну програму розвитку само зайнятості (the Enterprise Allowance Scheme – EAS). Учасниками цієї програми могли бути особи, одержуючи допомогу з безробіття і додаткові соціальні пільги. Британська модель заснована на періодичних виплатах по безробіттю, дозволяючи безробітньому поступово отримувати необхідну кваліфікацію і створювати власний бізнес. Причому на відміну від французької моделі, в британській моделі розвитку само зайнятості, допомога надається тільки тим, хто має намір створити нове індивідуальне підприємство [2].

З середини 90 років минулого століття у США почали реалізовуватися відповідні програми підтримки малого підприємництва, вони відрізняються деякими особливостями залежно від стану ринку праці і структури економіки в кожному з штатів.

Канада, наприклад, реформу ринку праці провела ще 1995 році в межах реалізації глибоких структурних реформ. Її реалізація призвела до перегляду політики на ринку праці, системи пільг та їх фінансування, що сприяло збільшенню стимулів до праці та скороченню надмірних витрат на програму страхування на випадок безробіття [5, с. 32].

В Японії можливості створення власного бізнесу забезпечуються, зокрема, одержанням вихідної допомоги, яка видається в момент звільнення постійного працівника з підприємства за умови досягнення ним “граничного віку”. Починаючи з 2000 р., у зв’язку з досить стійким зростанням долі само зайнятого населення на ринку праці, в усіх розвинених країнах почали ретельніше вивчати цей феномен. Було відмічено що, інтенсивніше сфера само занятості розвивається в країнах з відносно низьким прибутками на душу населення (Китай, Індія, Туреччина, Мексика, Бразилія та ін.). Це багато в чому пояснюється як відносно високим рівнем безробіття і недостатньою кількістю робочих місць, так і прагненням населення цих країн до отримання певної економічної незалежності [3].

У аспекті стимулювання зайнятості у сфері малого підприємництва великий інтерес визиває досвід Ізраїлю. Ці програми передбачають часткове фінансування процесу початку власної справи; надання інформаційної та консультаційної допомоги у центрах ділової ініціативи з проблем фінансування, оподаткування, законодавства, менеджменту та маркетингу. На початку існування малого підприємництва за кожним підприємцем закріплюється спеціальний куратор, послуги якого частково фінансуються з держаних коштів. Відмінністю фінансової допомоги на відкриття власної справи у цієї країні є те, що частину первинного капі талу на відкриття бізнесу репатріант повинен внести з власних коштів, спеціалісти вважають, що саме це підвищить рівень відповідальності підприємця та сприятиме успішному веденню бізнесу.

Таким чином, можна сказати, що світовий досвід свідчить про успішне використання фінансових заходів впливу на зайнятість населення, метою яких є створення найбільш сприятливого клімату для підприємців, діяльність яких сприяє реалізації соціально-економічних завдань. Фінансова та консультаційна підтримка безробітних задля сприяння само зайнятості – це один зі шляхів збільшення рівня зайнятості та зняття соціальної напруги на ринку праці.

Література

1. Бурлай, Т. В. Актуальні проблеми зайнятості в новоінтегрованих країнах ЄС: уроки для України / Т. Бурлай // Економіка і прогнозування. – 2012. – №2. – С. 71-85.
2. Економічна теорія: Політекономія: підручник / [Базилевич В. Д., Попов В. М., Базилевич К. С. та ін.]; за ред. В. Д. Базилевича. – 8-ме вид., переробл. і доповн. – К.: Знання, 2012. – 702 с.
3. Рікардо Джуччі Економічно-політична реакція на кризу в Німеччині та Україні [Електронний ресурс] / Рікардо Джуччі / Німецька група консультантів при Уряді України. – К., 2011. – Режим доступу : www.beratergruppe-ukraine.de
4. Островская Е. П. Франция: преодоление кризиса / Е. П. Островская // Мировая экономика и международные отношения. – 2010. – № 4. – С. 52–63.

5. Иржи Ионас Фискальные соседи / Иржи Ионас, Чемиле Санчак // Финансы и развитие. – 2011. – Сентябрь. – С. 30–33.

6. Терюханова І. Програми підтримки самостійної зайнятості та підприємницької діяльності в зарубіжних країнах / І. Терюханова // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 2. – С. 41–45.

Брінцева О.Г., канд. екон. наук, доцент
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет ім. В. Гетьмана»

ФІКТИВІЗАЦІЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ЧИННИК ВИНИКНЕННЯ НОВИХ РИЗИКІВ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

Поширення непродуктивних форм людського капіталу, яке значною мірою пов'язане з процесами його фіктивізації, набуває в Україні загрозливих масштабів, про що свідчить як динаміка індикаторів, що характеризують соціально-трудову сферу, так і динаміка показників, які визначають стан сфери науки та освіти, охорони здоров'я. Процеси фіктивізації людського капіталу [1, 4] – зростання частки людського капіталу, на формування якого витрачаються значні ресурси, але який при цьому не буде корисно використаний і не сприятиме економічному зростанню, не принесе користі суспільству – зумовлені передусім складною соціально-економічною ситуацією в Україні, кризовими явищами в усіх сферах суспільного життя, нестабільністю у соціально-трудовій сфері, які продовжують посилюватись. Невирішені проблеми і спроби реформування освітньої сфери та сфери охорони здоров'я також сприяють загостренню протиріч в питаннях формування, розвитку, використання та збереження людського капіталу. Це веде до зростання ризиків в сфері зайнятості, які пов'язані не тільки з безробіттям, важливими аспектами якого є «проблема першого робочого місця», проблемами зайнятості людей старших вікових груп, а й ризиків, з якими стикається працююче населення. Передусім ці ризики обумовлені нестабільністю сучасної економічної системи, наявністю асиметрій в соціально-трудовій сфері – ризиків неадекватної оплати праці, незабезпечення гідних умов праці, її надмірної інтенсифікації, неформальних відносин зайнятості на робочому місці, неможливості самореалізації, не престижності окремих професій, втрати трудової мотивації.

Питання фіктивізації людського капіталу досліджено в роботах зарубіжних та вітчизняних вчених – Грішнєвої О.А., Колядіна О.П., Петренко В.П., Полякова О.А., Ревтюка Є.А., Чалої Н.Д. та ін., ризики в сфері зайнятості – в роботах Колота А.М., Лібанової Є.М., Надраги В.І. та ін., однак практично недослідженим залишається взаємозв'язок ризиків в сфері зайнятості, впливу яких зазнає як працююче, так і безробітне населення та процесів фіктивізації людського капіталу.

Питання фіктивізації людського капіталу ще тільки починають досліджуватись в зарубіжній та вітчизняній науковій літературі, однак процеси формування цієї непродуктивної форми капіталу не можна вважати новим явищем, виникнення якого обумовлене тільки змінами в сучасній економічній системі, асиметріями та різноманітними деструктивними процесами, які притаманні сучасному етапу розвитку соціально-трудових відносин.

В найбільш широкому значенні під соціальними ризиками [5] розуміють можливі негативні прояви у функціонуванні соціальних інститутів, еventуальне уповільнення процесів суспільного відтворення, формування соціальної нестабільності та напруженості. У вузькому розумінні – це визнана суспільством подія в житті людини, настання якої призводить до втрати її здатності до праці чи обмеження попиту на працю, відповідно також до зниження рівня життя, повної або часткової втрати заробітку. При цьому відбувається втрата особою окремих соціальних компонент (усвідомлення власної соціальної недостатності, знижується адаптація до соціального середовища). Втрата роботи є одним з найбільш небезпечних соціальних ризиків, і особливо це стосується населення передпенсійного віку. Це викликає занепокоєння, зокрема через процеси демографічного старіння населення. Так, за прогнозом Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи Національної академії наук України [6], до 2030 року 13% жителів перейдуть 70-річний рубіж, а на 100 осіб активного віку (20-64 роки) припадатиме 34 особи віком 65+ (серед жінок це співвідношення досягне 43).

Таким чином, забезпечення продуктивного використання людського капіталу всього населення, яке може і бажає працювати є важливою запорукою збереження національного людського капіталу. Під впливом фіктивізаційних процесів втрачаються значні ресурси, як людські, так і фінансові, тому тривале не вирішення цих проблем сприяє подальшому поглибленню кризових явищ, сповільненню економічного та соціального розвитку. В ХХІ столітті стає дедалі важчим забезпечувати продуктивну зайнятість для широких верств населення, тому питання збереження людського капіталу більшою мірою є соціальним завданням держави. Водночас, швидке застарівання знань, зростання кількості інформації, сприяє прискоренню фіктивізаційних процесів.

Література

1. Брінцева, О. Г. Фіктивний людський капітал: концептуальні підходи та особливості оцінювання / О. Г. Брінцева // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. - № 4 (181). - 2015. - С. 29-32.
2. Грішнова, О. А. Соціальні інновації у трудовій сфері: сутність, види, особливості реалізації в Україні / О. А. Грішнова, Г. Ю. Мішук // Демографія та соціальна економіка. — 2013. — № 2(20). — С. 167—178.
3. Гришнова, Е. А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность / Е. А. Гришнова, Н. А. Азьмук // Демография и социальная экономика. – 2014. – № 1 (21). – С. 85–94.
4. Грішнова, О. А. Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування / О. А. Грішнова, О. Г. Брінцева // Демографія та соціальна економіка. - № 1 (23). - 2015. - С. 90-101.
5. Надрага, В. І. Соціальні ризики в загальній теорії ризиків: проблеми формування понятійного апарату / В. І. Надрага // Часопис економічних реформ. – 2015. – № 3. – С. 75-83.
6. Лібанова, Е. М. Людський вектор. Населення України продовжить старіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nv.ua/ukr/opinion/libanova/ljudskij-vektor-naselennja-ukrajini-prodovzhit-stariti-161476.html>

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ВИМІРУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ

За сучасних умов розвитку ринкових відносин інтелектуальна робота, спеціальні знання і комунікації стають факторами досягнення результативності управлінських інформаційних технологій, створення доданої вартості, конкурентоспроможності, ефективності виробництва. Практика показує, що при стрімкому зростанні глобальної конкуренції, заснованої на створенні наукоємних продуктів, інтелектуальний потенціал стає ключовим ресурсом розвитку.

Інтелектуальний потенціал характеризує здатність того чи іншого народу, країни і навіть окремої людини створювати щось нове, особливе в науці і техніці, в культурі і мистецтві, в духовно-моральній сфері. Тобто це, з одного боку, індивідуальне, унікальне обличчя кожної нації, яке робить її своєрідною, що відрізняє її від інших, що вносить свій особливий внесок у скарбницю світової культури. З іншого боку - і це особливо важливо в умовах глобалізації - інтелектуальний потенціал є чинником національного розвитку, міжнародної конкурентоспроможності, показником "випереджаючої" нації.

Теоретичні засади наукових уявлень про інтелектуальний потенціал населення сформовано працями Дж. Грейсона, П. Друкера, М. Портера, Й. Шумпетера, Б. Твісса, Х. Хекхаузена, Т. Шульца, Г. Беккера, Л. Едвінсона, В. Іноземцева та інших зарубіжних вчених. В Україні проблемам управління інтелектуальним потенціалом присвячували свої праці О. Амоша, С. Бандур, І. Бережна, Н. Гавкалова, В. Геєць, О. Гонта, О. Грішнова, А. Колот, І. Каленюк, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Н. Лук'янченко, К. Міхуринська, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, Л. Федулова, А. Чухно, Л. Шаульська та інші українські вчені. Разом з тим, проблеми методики виміру інтелектуального потенціалу країни та категорії «молодь» все ще залишаються актуальними та недостатньо розробленими.

Розвиток інтелектуального потенціалу пов'язаний, перш за все, із діяльністю людини, її творчістю, самовдосконаленням, конкурентоспроможністю та бажанням працювати. Зокрема, на ознаки та діяльність української молоді впливає низка факторів, що відображається на розвитку потенціалу в цілому. Криза, нестача робочих місць - зумовлює необхідність проведення ефективної політики підтримки майбутніх поколінь в розкритті своїх здібностей.

Звернемо увагу на такі цікаві статистичні дані. У провідних західних країнах у 1890 р. частка ресурсів, що одержувались від землі, включаючи мінеральні енергетичні та харчові, становила 50% ВВП, у 1957 р. - 13%, у 1980-х роках - менше 10%. До початку 1990-х років віддача від людських ресурсів досягла 80% ВВП. Це і є інтелектуальний потенціал країни в його економічному вираженні, яке підтверджує, наскільки важливі матерії, які ми обговорюємо сьогодні. На сьогоднішній день, фактор, який визначає місце тієї чи іншої країни у сучасному світі є її здатність розробляти, виробляти і продавати власний технологічний наукоємний продукт, для чого необхідно мати відповідну базу у сфері

досліджень, освіти в цілому. І не просто володіти, а вміти все це розвивати, пристосовувати до потреб ринку, відстоювати у конкурентних умовах, а ще й залучати "інтелект" ззовні. У 2003 р. в одному з досліджень експерти ЄС дійшли висновку, що для того, щоб підтримувати зростання ВВП на рівні 2 - 3% на рік, Європі необхідно близько 500 тисяч фахівців з вищою освітою (а краще - з вченими ступенями) в області наукомістких технологій. І Європа, не кажучи вже про США, робить все можливе, щоб повернути до себе "розумні голови" з усього світу, забезпечуючи їм ідеальні умови для життя і праці [1].

Україна - цікавий і перспективний партнер для Європейського союзу завдяки унікальному геополітичному положенню, економічному потенціалу, але перш за все її інтелектуальному потенціалу. Найважливіший ресурс, яким володіє Україна - це інтелектуальний потенціал. З 1970-80 рр. Україна займала перше місце в світі, за оцінками японських фахівців, за кількістю відкриттів і винаходів. За 25 роки незалежності Україні вдалося зберегти і примножити цей ресурс: вона займає лідируючі позиції в світі в космічній галузі, авіабудуванні, агропромисловому комплексі. За оцінками експертів для реалізації цього величезного потенціалу Україні необхідно поєднання двох складових - притоку інвестицій (на прийнятних для України умовах) і інновацій. Держава повинна забезпечити сприятливе середовище. Однією з найважливіших складових інтелектуального потенціалу людини в цілому є інтелектуальний потенціал молоді. Щоб були реальні інвестиції в реальні сектори економіки, повинні з'явитись точки прориву для реалізації перш за все, інтелектуального потенціалу молоді. Тому що саме інтелектуальний потенціал молоді дасть найбільше зростання. Провідні вчені підраховали, що найбільший ефект може дати інноваційна модель економіки - інновації можуть забезпечити приріст ВВП на 88%. Сьогодні інвестори готові вкладати ресурси тільки в перспективні країни. За даними ООН, освіченість українців становить 99,3%. Цей фактор потрібно використовувати, а найголовніше - зберегти активну молодь. Тому що наша головна інвестиція, перспектива і порятунк - це вкладення коштів у молодь - у майбутнє. Саме молодь є ядром, яке зможе забезпечити функціонування інноваційної економіки [3].

До соціально-демографічної групи «молодь» відносять людей у віці від 14 до 30 років. Молодь - це перш за все кадровий ресурс, основа майбутнього відтворення і розвитку. Високий рівень інтелектуального потенціалу створює основу для кваліфікованої праці, дає можливість індивіду брати участь в складних наукомістких виробництвах і технологіях. Особливе значення у формуванні інтелектуального потенціалу молоді має вища освіта, яка формує, розкриває і розвиває потенційні можливості молодих людей. Така соціальна група, як студентство, безпосередньо орієнтована на розвиток свого інтелектуального потенціалу.

Пропонуємо розглядати, українську молодь, як активну ланку і стратегічний ресурс розвитку країни. Важливо зосередитися на пошуку нових проектів, технологій, комплексних рішень у сфері інтелектуального потенціалу молоді та активно вводити зміни на базі законодавства про покращення умов реалізації молодих фахівців. Необхідно докласти зусилля для впровадження концепції розвитку інноваційних технологій, що безумовно пов'язано зі створенням функціональних підсистем, організаційних структур для налагодження професійної діяльності майбутніх поколінь.

Вища освіта – є базовим носієм, що вносить вирішальний внесок у формування інтелектуального потенціалу нації, який, у свою чергу, суттєво впливає на перспективи інноваційного розвитку країни та молоді. Хоча шлях до створення кваліфікаційних кадрів надзвичайно довгий та тернистий, адже лежить через підготовку та освоєння матеріалу для подальшого життя.

Після закінчення вузу випускники стають учасниками ринку праці, де існують конкурентні відносини, що вимагає постійного вдосконалення інтелектуального капіталу за допомогою навчання, підвищення кваліфікації. Ефективне використання інтелектуальних ресурсів дає можливість отримати додаткові конкурентні переваги як для молоді, так і для організацій. І тоді інтелектуальні ресурси стануть пріоритетними.

З метою нарощування, ефективного використання та управління інтелектуальним потенціалом молоді необхідно сформувати систему його оцінки за певними критеріями. Отримана інформація надасть найповнішу картину про наявний потенціал молоді, про можливі напрямки впровадження досягнутих результатів, дасть можливість оцінити результативність діяльності і визначити траєкторію подальшого розвитку з підтримки талановитої молоді.

Система якісної і кількісної оцінки інтелектуального капіталу повинна ґрунтуватися на вимірі його елементів, що дозволить отримати більш чітке уявлення про здатність країни, регіону чи вузу досягти своїх цілей. Створення певної системи оцінки інтелектуального потенціалу молоді забезпечить його вимір і подальше управління всередині вузу. Для оцінки інтелектуального капіталу вузу може бути запропонована методика, що включає систему показників, що характеризують використання нематеріальних активів в процесі розвитку вузу і відображають взаємодію з зовнішнім середовищем. Критеріями при виборі показників є значимість, інформативність, відображення результату інтелектуальної діяльності, отримання економічної віддачі. Для отримання кількісного вираження показників доцільно використовувати методи спостереження, аналізу статистичних даних про діяльність вузу, порівняльної оцінки, угруповання.

Результативність використання інтелектуального потенціалу молоді можна оцінювати за такими критеріями:

- науково-дослідна діяльність студентів (наукові публікації, грантова діяльність, академічна мобільність, участь в конкурсах, конференціях);
- науково-інноваційна діяльність, студентів (участь в конкурсах інноваційних розробок, кількість об'єктів інтелектуальної власності);
- затребуваність випускників на ринку праці (кількість працевлаштованих випускників);
- участь роботодавців у навчальному процесі (виконання дипломних робіт на замовлення організацій, практики, стажування студентів на підприємствах).

Таким чином, зростання освітнього рівня молоді, формування і нарощування інтелектуального потенціалу - це гарантія високої конкурентоспроможності в умовах сучасного ринку праці. Безперервна освіта і підвищення кваліфікації сприяють розширенню інтелектуальних здібностей і можливостей молоді, що підвищує перспективи професійного зростання і підвищення рівня життя. Розвиток інтелектуального потенціалу, розширення освітніх можливостей, посилення конкурентоспроможності молоді в умовах українського та світового ринку праці виступають в якості пріоритетних завдань державного регулювання.

Література

1. Вовканич С. Українська національна ідея та її інтелектуальне забезпечення // Український культурологічний центр [Електронний ресурс] Режим доступу: http://intellect.org.ua/index.php?lang=u&material_id=14987
2. Петренко В.П. Управління процесами інтелектокористування в соціально-економічних системах // Наукова монографія – Івано-Франківськ: Нова Зоря, 2006. – 352 с.
3. Молодые украинцы - важнейший ресурс страны [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://ru.tsn.ua/groshi/intellektualnyu-potencial-ukrainskoj-molodezhi-obespechit-prirost-vvp-na-88-ekspert-309085.html>
4. 112.ua // Правительство должно развивать экономику, чтобы украинская молодежь не покидала Украину, - Гройсман [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://112.ua/obshchestvo/pravitelstvo-dolzno-razvivat-ekonomiku-chtoby-ukrainskaya-molodezh-ne-pokidala-ukrainu-groisman-320977.html>

Вешко О.В., аспірант
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький

ПРОБЛЕМИ МУЛЬТИКУЛЬТУРНОСТІ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПЕРСОНАЛУ СПІЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Сучасні промислові підприємства здійснюють свою господарську діяльність в умовах високої конкуренції, яка зумовлена глобалізацією світової економіки і проникненням потужних транснаціональних компаній на внутрішні ринки багатьох країн. В цих умовах вітчизняним виробникам важливо зуміти не тільки відстояти свої позиції на традиційних для себе ринках, а й розширити свою присутність у світовому економічному просторі, в тому числі – стаючи учасниками різного роду інтеграційних утворень. Залежно від мети й цілей об'єднання, ресурсних можливостей та досягнутих конкурентних позицій кожного учасника вони можуть мати різну організаційно-правову форму, різну ступінь участі сторін у вирішенні стратегічних та оперативних завдань, суттєві відмінності у розподілі отриманих доходів тощо. Проте в кожному разі доцільність інтеграції обґрунтовується з позицій взаємодоповнюваності ресурсів, їх значущості для створення конкурентних переваг у стратегічних зонах господарювання. Зважаючи на те, що конкурентні переваги в сучасному бізнес-середовищі формуються не стільки за рахунок матеріальних, як завдяки нематеріальним ресурсам (а значить – завдяки ефективній взаємодії висококваліфікованого і креативного персоналу), важливою проблемою таких інтегрованих підприємницьких структур є проблема ефективної організаційної взаємодії у мультикультурному середовищі, особливо коли задля вирішення спільних завдань об'єднуються учасники з різних країн, утворюючи спільні підприємства.

Питання впливу мультикультурності на ефективність організаційної взаємодії є предметом наукового інтересу багатьох сучасних дослідників, зокрема А. Большакової, С. Джексона, К. Мей та К. Вітні, Р. Ірлі та К. Гібсон, Ч. Сноу та ін. Ними вивчаються стилі міжособистісної взаємодії у мультикультурних групах,

адаптаційні процеси при їх формуванні, когнітивні особливості поведінки представників різних країн у груповій роботі та ін. Проте всі ці питання можуть бути вирішені шляхом розвитку організаційної культури, знаходженні тих важливих складових у системі цінностей кожної із субкультур, які є ключовими для реалізації стратегічних цілей інтеграційного утворення і можуть стати основою для розвитку організаційної культури нового типу – такого, який поліпшує усі аспекти організаційної взаємодії – як у внутрішньому середовищі підприємства, так і при контактах із зовнішніми учасниками ринку. Тому метою дослідження визначили формування науково-методичних підходів для виявлення основних відмінностей у цінностях субкультур, які складають організаційний простір спільних підприємств.

Спільні підприємства, як різновиди інтеграційних утворень, що набули популярності на початку ринкових перетворень в Україні, створювались зазвичай з метою створення кращих умов для економічного зростання через зменшення перешкод при обміні ресурсами, тобто – для поліпшення організаційної взаємодії у системі економічних відносин, переведення цих відносин із площини ринкових трансакцій у площину внутрішнього адміністрування. При цьому вітчизняні учасники виступали у вигляді донорів дешевої робочої сили, а учасники з інших країн – як донори передових технологій, в тому числі – управлінських. Очікувалось, що завдяки таким утворенням відбуватиметься технологічне оновлення вітчизняних підприємств, опанування менеджментом передових практик ведення бізнесу.

Однак дослідження динаміки розвитку таких підприємств (на прикладі суб'єктів господарювання Хмельницької області) показало, що основна увага вітчизняного менеджменту зосереджувалась лише на виробничо-технологічному оновленню. Тобто, за рахунок внеску іноземного партнера (у вигляді нової технології виробництва), вітчизняний учасник ставав учасником технологічного ланцюжка, виступаючи в ролі виконувача рутинних виробничих операцій, при цьому фактично не розвивались практики ведення бізнесу – в частині підготовки і здійснення ринкових трансакцій.

Однак в сучасному бізнес-середовищі саме в цих видах бізнес-процесів і створюється основна споживча цінність. Тому для роботи на відкритих ринках у якості самостійних ринкових гравців вітчизняні учасники спільних підприємств так і не зуміли підготуватись. Зважаючи на те, що у структурі персоналу спільних підприємств іноземні учасники представлені в основному на найвищому рівні в управлінській ієрархії, доцільно стверджувати, що має місце переважно конфлікт корпоративних інтересів – коли материнська компанія не бажає «вирощувати» конкурента в особі дочірнього підприємства.

Однак однією із причин може бути і проблема мультикультурності – через відмінності у принципах ведення бізнесу в Україні і в країнах із розвинутою економікою, де основним джерелом конкурентних переваг є інтелектуальний потенціал працівників, їх фаховість і компетентність у визначенні напрямів розвитку споживчих переваг цільових груп покупців і креативність та професіоналізм у створенні нових споживчих цінностей. І зарубіжні партнери не впевнені в тому, що інтелектуальний потенціал вітчизняного партнера достатній для того, щоб досягати успіху у цьому визначальному для розвитку конкурентних переваг процесі – процесі створення і реалізації інновацій. Адже сучасний

інноваційний процес потребує ефективної співпраці багатьох учасників, що є фахівцями в різних функціональних сферах – маркетингу, інженерних і поведінкових наук, логістики, інтелектуального права, менеджменту персоналу та ін. І така співпраця є потребує згуртованості, вмотивованості, ініціативності – всього того, що є основоположними атрибутами організаційної культури провідних світових корпорацій і формує їх когнітивні механізми (механізми формування, накопичення та поширення нових знань в організаційному просторі, який дає змогу знаходити і поширювати найкращі методи і прийоми прийняття управлінських рішень) і соціально-економічний генотип (сукупність успадкованих характеристик, що змінюються дуже повільно). Як зазначає Д. Леонтьєв, ці характеристики забезпечують якість сприйняття і осмислення нової інформації, а також визначають соціальну якість спрямованості економічної діяльності [1]. Власне, їх сукупність можна розглядати як мікроцивілізацію – зі своїми правилами і нормами організаційної поведінки, які впливають на те, як веде себе організація у зовнішньому середовищі, на що звертає увагу С. Благодетелева-Вовк [2].

Для визначення наявності у організаційній культурі спільних підприємств Хмельницької області таких характеристик, було проведене анкетування їх працівників. В основу розробки анкети взято науково-методичні розробки В. Стадник [3], але вони доповнені запитаннями, що дають змогу оцінити ефективність організаційної взаємодії у мультикультурному середовищі. Завдяки цьому було визначено основні відмінності у системі ціннісних орієнтацій партнерів із різних країн; досліджувалось українсько-німецьке партнерство, українсько-американське, українсько-польське та українсько-італійське. За результатами проведених досліджень виявлено, що найбільше розбіжностей у сприйнятті цінностей в українсько-німецькому партнерстві, найменше – українсько-італійському. Водночас порівняння ступеня цих розбіжностей із економічними показниками діяльності цих підприємств не дало чіткої кореляції, що свідчить про наявність і інших чинників, що впливають на результативність і ефективність діяльності спільних підприємств. Поглиблене дослідження цих чинників у їх зв'язку із мультикультурністю і стане предметом наступних досліджень.

Література

5. Благодетелева-Вовк, С. Л. Підприємство як мікроцивілізація: монографія / С. Л. Благодетелева-Вовк. – Черкаси : Брама-Україна, 2010. – 402 с.
6. Леонтьєв, Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2007. – 511 с.
7. Стадник, В. В. Методичні підходи до визначення напрямів удосконалення організаційної культури засобами освітнього менеджменту / В. В. Стадник // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – № 5, т.4. – С.250-256.

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ЯК КРИТЕРІЙ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

В новітньому періоді розвитку ринкової економіки в умовах одночасного розгортання двох об'єктивних процесів – глобалізації та інтеграції, методи, форми і стратегії забезпечення економічної безпеки підприємства дедалі частіше змінюються і модернізуються, що впливає на конкурентоспроможність вітчизняних підприємств, формуючи жорстке протистояння, впритул до витіснення з національного ринку вітчизняних підприємств іноземними компаніями.

Як відомо, економічна безпека підприємства у більшості трактувань, які нині існують в економічній науці, становить собою стан ефективного використання ресурсів та існуючих можливостей підприємства, за якого нівелюються загрози (внутрішні, зовнішні), забезпечується довгострокове функціонування підприємства та гармонізація його інтересів із інтересами суспільства та взаємодіючих із ним контрагентів, досягнення його стратегічних цілей та сталого розвитку [1; 2; 3].

Головна ціль економічної безпеки підприємства полягає в тому, щоб гарантувати його стабільну максимально ефективну діяльність зараз і високий потенціал розвитку в майбутньому [4].

Для забезпечення економічної безпеки підприємства необхідно враховувати всі види загроз та їх суб'єктів, а також особливості конкретного підприємства.

Таке трактування поняття «економічної безпеки підприємства» за основним змістом семантично близьке конкурентоспроможності підприємства, особливо її різновиду – стратегічній конкурентоспроможності підприємства. Адже головною метою як економічної безпеки підприємства, так і конкурентоспроможності підприємства є забезпечення стійкого і максимального ефективного функціонування підприємства, як у теперішньому, так і майбутньому часі, за рахунок невинного нарощування конкурентного потенціалу [5].

Основними ознаками (характеристиками) економічної безпеки підприємства є:

- захищеність економічних інтересів підприємства;
- відсутність внутрішніх та зовнішніх загроз економічній діяльності, або ж їх допустимий рівень для нормального функціонування і розвитку підприємства;
- достатність ресурсів різного виду (технічних, кадрових, матеріальних та ін.) для забезпечення стабільної діяльності за виникнення несприятливих умов;
- наявність гармонізованих економічних відносин із зовнішніми суб'єктами;
- наявність конкурентних переваг;
- корпоративна соціальна відповідальність [6, с. 16].

Метою забезпечення економічної безпеки підприємства є досягнення такого стану підприємства у кожен період часу, за якого буде можливим нормальне функціонування всіх підсистем даного суб'єкта господарювання. Тобто основною метою забезпечення економічної безпеки підприємства є створення ефективної

управлінської системи з прогнозування і виявлення внутрішніх і зовнішніх загроз його діяльності, а також їх уникнення чи здійснення заходів щодо мінімізації впливу даних загроз на результати діяльності підприємства [6, с. 16].

Представлений аналіз понятійно-категоріальної системи економічної безпеки підприємства, дозволяє не лише виділити в ній місце конкурентоспроможності, а й відобразити системні зв'язки між однорідними категоріями, що дасть змогу упорядкувати дану понятійно-категоріальну систему та звільнити її від різного роду дублюючих, «наносних» складнощами перекладу, синонімічних понять і категорій (рис. 1.).

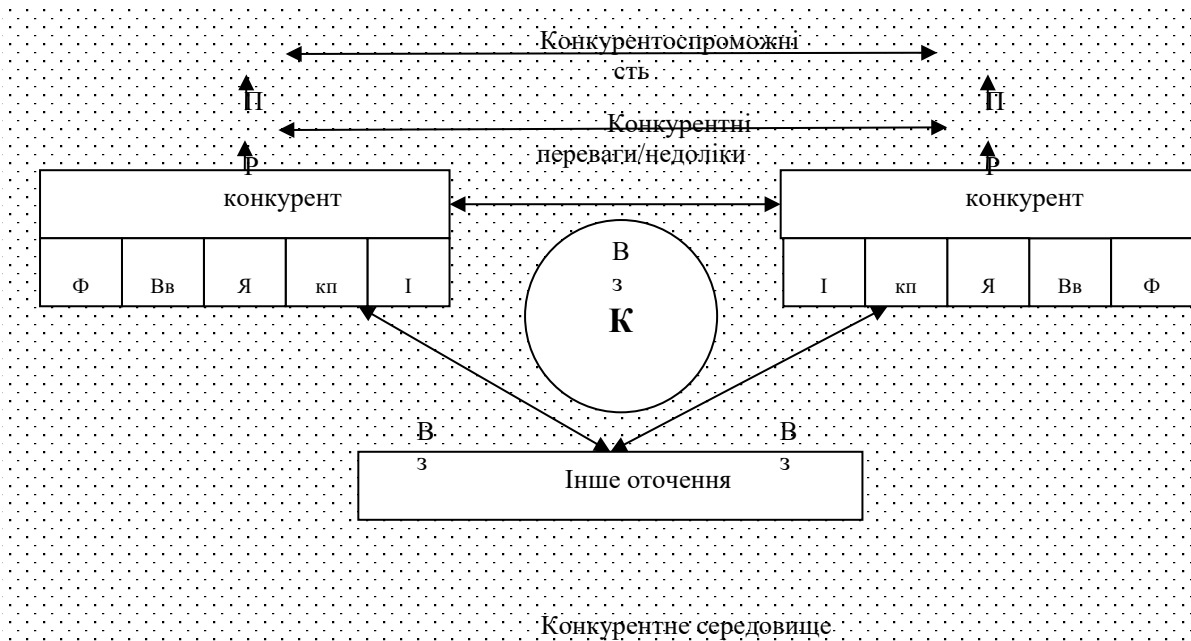


Рис. 1. Місце конкурентоспроможності як критерію економічної безпеки підприємства в понятійно-категоріальній системі теорії конкуренції*

В моделі: К – конкуренція, КВз, КВв – конкурентні відносини (зовнішні, внутрішні), КЯ – конкурентна якість, Скуп – стратегія конкурентної поведінки, ЕІ – економічні інтереси, КФ – конкурентні фактори, КР – конкурентний результат, КП – конкурентна позиція.

*-Розроблено автором.

Іншими словами, якщо проаналізувати умови економічної безпеки підприємства та шляхи забезпечення економічної безпеки підприємства, то можна відмітити, що вони ідентичні конкурентним діям підприємства, направленим на підвищення рівня його конкурентоспроможності (рис. 2).



Рис. 2. Місце конкурентоспроможності підприємства в системі економічної безпеки підприємства*

*-Розроблено автором.

Симптоматично, між двома даними поняттями існує прямий, обернений та синергійний зв'язок, зокрема: підвищення конкурентоспроможності підприємства як критерію економічної безпеки підприємства є необхідною умовою і головним показником функціонування і розвитку підприємства, а забезпечення економічної безпеки підприємства є базовим принципом існування підприємства як такого; економічна безпека є передумовою забезпечення і підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Отже, досліджуючи економічну безпеку підприємства необхідно враховувати взаємозв'язок її з конкурентоспроможністю суб'єкта господарювання та суттєвий вплив конкурентоспроможності на економічну безпеку організації.

Література

1. Берлач А. І. Безпека бізнесу: навч. посіб. / Берлач А. І. – К.: Університет «Україна», 2007. – 280 с.
2. Забродский В.А. Современные методы организации и управления промышленным производством / В.А. Забродский, Н.А. Кизим, Л.И. Янов. – Харьков: АО «Бизнес Информ», 1997. – 64 с.
3. Зилькарнаев И. У. Метод расчета интегральной конкурентоспособности промышленных, торговых и финансовых предприятий / И. У. Зилькарнаев, Л. Р. Ильясова // Маркетинг в России и за рубежом. – 2001. – № 4 (24). – С. 17–27.
4. Економічна безпека підприємства (організації)/[Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://allref.com.ua/uk/ekonomichna_bezpeka_pidpriyemstva.
5. Малащенко В. Економічна безпека підприємства як чинник ефективного корпоративного управління / В. Малащенко // Вісник Національної академії державного управління. – 2011. – №3(40). – С.283-291.
6. Сирота В.С. Корпоративна соціальна відповідальність у системі економічної безпеки підприємств [Текст]: автореф. дис. канд. екон. наук: 21.04.02 / Сирота Вероніка Сергіївна ; ВНЗ Ун-т економіки та права «КРОК». – Київ, 2016. – 20 с.

СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ ТА ЗАВДАННЯ ЩОДО ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ АПК КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Сільськогосподарське виробництво повільно відходить від екстенсивної моделі господарювання, що може поставити під загрозу перспективи сталого розвитку регіону в умовах кліматичних змін. Серед проблем, що потребують вирішення ми виділили такі:

- відсутнє впровадження сучасних технологій та методів господарювання у сільському господарстві;

- низькими є темпи будівництва житла та об'єктів соціальної інфраструктури у сільських районах у рейтингу міжнародної конкурентоспроможності регіонів України за 2013 рік найгірші оцінки області отримала за «вищу освіту і професійну підготовку» (27-е місце), «технологічну готовність» (26-е місце), «інфраструктуру» (25-е місце) і «охорону здоров'я та початкову освіту» (27-е місце) [1];

- область відстає у питаннях створення інфраструктури інноваційного розвитку (технопарки, індустріальні парки, еко- та соціополіси тощо), інфраструктури розвитку сільських територій, мережі центрів соціальної адаптації та соціокультурних інновацій.

Стратегічні пріоритети та завдання щодо покращення ситуації із збереженням трудового потенціалу села повинні базуватись на поєднанні заходів державного, регіонального і місцевого рівнів. На Другому Всеукраїнському форумі у 2007 році було представлено Концепцію збереження і розвитку трудового потенціалу України до 2017[2] року, в якій закладено фундамент для розробки напрямів не тільки удосконалення заходів із збереження трудового потенціалу, а й для подальшого розвитку трудових ресурсів шляхом впровадження ефективних спрямувань в області охорони праці працюючих, підвищення їх працездатності за рахунок покращення показників здоров'я, удосконалення загальнодержавних програм соціального захисту працюючого населення.

Основною складовою концепції ефективного управління розвитком трудового потенціалу села є вдосконалення демографічної політики у сільській місцевості. До основних заходів з оздоровлення демографічної ситуації на селі слід віднести:

- покращення умов життя, праці, побуту населення;
- покращення здоров'я селян, пом'якшення депопуляції шляхом зниження смертності;

- зменшення негативного впливу погіршення довкілля, посилення контролю за станом здоров'я, продуктами харчування і навколишнім середовищем;

– реформування оплати праці з метою підвищення її стимулюючої і відтворювальної функцій;

– удосконалення законодавчої бази з покращення положення жінок під час народження і догляду за дітьми, створення умов для дошкільного та шкільного виховання дітей.

Збереження трудового потенціалу села пов'язано із розв'язанням проблеми сільської бідності. У зв'язку із цим створення економічно-правових умов для збільшення доходів і зростання економічної активності працездатних громадян визначено першочерговим напрямом проведення політики подолання бідності.

Підвищення ефективності використання трудового потенціалу села пов'язано із зовнішніми чинниками, тобто економічною ситуацією в країні. Вихід соціально-трудої сфери села з кризи є можливим лише за умов державної підтримки. До фінансового механізму підтримки аграрного сектору відносять кредитні, інвестиційні, податкові інструменти та механізм страхового захисту. Основними споживачами кредитів виступають сільськогосподарські підприємства. Особливо великі труднощі виникають з отриманням кредитів у дрібних сільськогосподарських товаровиробників. Головними перешкодами в отриманні кредиту є відсутність застави та високі відсоткові ставки. Оскільки кредитування сільськогосподарського виробництва вважається багатьма фінансовими установами досить ризикованим бізнесом, то одним з механізмів забезпечення повернення наданих кредитів є наявність надійної і ліквідної застави [3, с.55]. Предметом застави здебільшого виступають основні виробничі фонди (переважно сільськогосподарська техніка), майбутній урожай, а також наявне поголів'я тварин [3, с.56]. Крім того, банки обслуговуючи агробізнес, надають перевагу короткостроковим кредитам тому, що вони для них є найбільш привабливими з огляду на менший ризик.

Сьогодні багато говориться про те, що на шляху легалізації робочих місць на селі, підвищення їхньої привабливості слід активізувати підприємницьку діяльність. Основними напрямками підприємництва на селі мають стати не тільки фермерство, а й відродження народних промислів, сфера туристичних, соціально-побутових, комунальних послуг, торгівля, автосервіс, транспортні послуги тощо [4, с.72]. Хоча особисті підсобні господарства і не вирішуватимуть проблеми сільської зайнятості у середньостроковій та довгостроковій перспективі, однак цей вид зайнятості сільського населення може стати ефективним інструментом протидії кризі на ринку праці.

Вирішенню проблем формування та розвитку трудового потенціалу АПК сприятиме зміна державної політики щодо місцевого самоврядування, яка повинна забезпечити прогнозовані і постійні доходи місцевих бюджетів, реалізацію права вільно розпоряджатись наявними у територіальній громаді коштами [5, с.72].

Слід приділити увагу формуванню в області ефективної та доступної мережі суб'єктів сільськогосподарської дорадчої діяльності для задоволення потреб сільськогосподарських товаровиробників та сільського населення у розширенні професійних знань і вдосконаленні практичних навичок, підвищенні ефективності господарювання та розвитку сільської місцевості. Зазначене приведе до підвищення рівня професійних знань і вдосконалення практичних навичок прибуткового ведення сільськогосподарського виробництва, а також

розвитку і стабільному функціонуванню інфраструктури аграрного ринку.

Отже, формування трудового потенціалу сільського господарства є одним із пріоритетних завдань аграрної політики.

Література

1. Департамент агропромислового розвитку Кіровоградської державної обласної адміністрації Електронний ресурс] : [офіційний веб – сайт]. – Електронні дані. – – [Департамент агропромислового розвитку © 2014].- Режим доступа: <http://apk.kr-admin.gov.ua/index.php/2014-05-22-05-04-7/2014-06-02-13-46-24/doradnictvo/zakonodavstvo/item/6>
2. Розпорядження Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року [Електронний ресурс]: Розпорядження Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року від 22 липня 2009 р. N 851-р <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/851-2009-%D1%80>.
3. Гудзь, О. Є. Кредитування і банківське обслуговування підприємств агропромислового виробництва: сучасні тенденції та особливості / О. Є. Гудзь. – К.: ННЦ ІАЕ, 2005. – 170 с.
4. Пітюлич, М. І. Трудовий потенціал регіону: стратегія розвитку і функціонування / М. І. Пітюлич, М. І. Білен, В. В. Мікловда. – Ужгород: Карпати, 1996. – 139 с.
5. Шпикуляк, О. Г. Трудовий потенціал села та кадрове забезпечення аграрних підприємств / О. Г. Шпикуляк // Агроінком. – 2005. – №5-6. – С. 63-65.

Головчук О.В., аспірант
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький

КОМПЛІМЕНТАРНІСТЬ ПРИНЦИПІВ TQM І УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЯМИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Відмітною рисою розвитку світової економіки на сучасному етапі є значний вплив НТП на конкурентоспроможність як окремих суб'єктів ринку, так і різного роду макроекономічних утворень. Продукти інтелектуальної діяльності людей, втілені у науково-технічні й технологічні новинки, все стрімкіше змінюють і урізноманітнюють потреби споживачів, примушуючи виробників вдосконалюватись, поліпшувати і розвивати свою ресурсну базу, розширювати можливості, способи і напрями формування споживчих цінностей. В свою чергу, боротьба виробників за ринки збуту зумовлює подальший розвиток процесів глобалізації, а значить – спонукає потужних ринкових гравців (ТНК) до активних дій для розширення своєї присутності на ринках.

Тиск таких компаній відчувають і українські машинобудівні підприємства, які нині вимушені боротись не лише за ніші на доволі структурованих ринках розвинених країн (що є важливим завданням в контексті євроінтеграційних процесів), а й за збереження існуючих позицій на ринках України. Специфіка продукції машинобудування (а це переважно ринок виробників, ринок продукції проміжного споживання) диктує свої вимоги до її характеристик – як цінових, так і функціонально-експлуатаційних. Споживачі такої продукції (виробничі підприємства, що оновлюють свої технологічні системи) прагнуть таких технологічних змін, які б гарантували їм тривалі конкурентні переваги. Тим

більше, що організаційно-технологічна складність виробничих систем таких підприємств зумовлює їх високу фондомісткість, а значить – значну інерційність у реагуванні на появу нових прогресивних технологій. Цим пояснюються, зокрема, недостатньо високі темпи упровадження нових технологій на вітчизняних машинобудівних підприємствах – їх керівники прагнуть повною мірою використати потенціал старої технології, яка ще не відпрацювала свій фізичний ресурс. І це логічно в умовах обмежених фінансових ресурсів. Водночас в контексті євроінтеграційних прагнень України застарілі технології виробництва перешкоджатимуть реалізації найважливіших завдань – виходу вітчизняних виробників на ринки розвинених країн. Проблема може бути частково (тимчасово) вирішена, якщо менеджмент підприємства суттєво змінить організаційно-економічні умови людської співпраці, зробить організаційний простір підприємства більш сприйнятливим для творчої (інноваційної) діяльності. Зважаючи на те, що необхідною умовою виходу на зовнішні ринки є сертифікація виробничих систем за міжнародними стандартами якості, можна висловити припущення, що активізація інноваційної діяльності має відбуватися в контексті вирішення завдань управління якістю. І це має знаходити втілення у всіх аспектах управління персоналом, в тому числі – у програмах кваліфікаційного розвитку – для набуття відповідних компетенцій. Змістове наповнення таких програм має забезпечувати, з одного боку – розвиток компетенцій персоналу до створення нових продуктів (основне завдання управління інноваціями), а з іншого – розвиток здатності до удосконалення існуючих процесів, що (основне завдання системи управління якістю). Це й взято за основу даного дослідження – обґрунтування доцільності забезпечення взаємодоповнюваності (компліментарності) принципів TQM і принципів управління інноваціями у формуванні програм розвитку персоналу машинобудівних підприємств.

Зважаючи на спорідненість цілей управління інноваційною діяльністю і управління якістю доцільно припустити, що компетенції персоналу, які є важливими потрібні для управління якістю, можуть бути ефективними й для вирішення завдань управління інноваційним розвитком. Тим більше, що у цій сфері досягнуто значного успіху завдяки розробкам таких провідних фахівців з управління якістю як Е. Демінг, Дж. Джуран, Ф. Кросбі. Вони заклали фундамент загальної системи управління якістю, відомої як TQM [1]. Завдяки її активному упровадженню на японських підприємствах Японія стала визнаним лідером у виробництві якісних товарів.

Зasadничим принципом системи TQM є постійна участь у поліпшенні якості роботи всього колективу. Навчання і розвиток персоналу є тотальним і безперервним дійством, відбувається протягом усієї трудової діяльності працівників і є важливою складовою їх структури мотивації. Це забезпечує невинне удосконалення бізнес-процесів, а також розвиває інтелектуальну основу для створення продуктивних інновацій. У разі визнання цілей розвитку персоналу пріоритетними підприємство вирішує паралельно дві групи стратегічних завдань – стає інноваційно активним і водночас забезпечує приведення своєї виробничої системи у відповідність до міжнародних стандартів якості. За своєю сутністю таке підприємство може бути віднесено до числа тих організацій, які самонавчаються, здатні до розвитку когнітивного лідерства, яке націлює всіх на розширене відтворення неявного знання. Когнітивне лідерство, когнітивна гнучкість стає

однією із ключових компетенцій, які будуть формувати успіх ринкових суб'єктів у найближчій перспективі, про що вже пишуть сучасні дослідники [2; 3]. Це лідерство має проявлятися передусім в у здатності раніше за інших побачити певні тенденції в розвитку споживчих переваг, оцінити їх перспективи і зуміти організувати роботу людей для створення нових бізнес-процесів (табл. 1).

Таблиця 1

Топ-10 якостей лідера сучасної організації
(за версією Світового економічного форуму-2015) [4]

| У 2015 г. | У 2020 г. |
|---|--|
| 1.Комплексне вирішення проблем | 1. Комплексне вирішення проблем |
| 2. Координація з іншими | 2. Критичне мислення |
| 3. Управління людьми | 3.Креативність |
| 4. Критичне мислення | 4.Управління людьми |
| 5.Здатність до переговорів | 5. Координація з іншими |
| 6.Контроль якості | 6.Емоційний інтелект |
| 7.Орієнтація на надання послуг іншим | 7. Здатність оцінювати ситуацію і приймати рішення |
| 8.Здатність оцінювати ситуацію і приймати рішення | 8. Орієнтація на надання послуг іншим |
| 9.Активне слухання | 9. Здатність до переговорів |
| 10. Креативність | 10. Когнітивна гнучкість |

Як видно із таблиці, креативність стане третьою за цінністю компетенцією лідера 2020 року, в той час як нині вона є лише десятою. У переліку необхідних якостей з'являється когнітивна гнучкість, яка приходить взамін контролю якості, а замість активного слухання важливе місце у переліку компетенцій лідера майбутнього має зайняти емоційний інтелект. Завдяки цьому лідер зможе проявляти когнітивну гнучкість і здійснювати маєвтику, тобто, виводити «на світло» неявні знання, що «знаходяться в головах» співробітників [3]; якщо таких лідерів в організації багато, це може стати її ключовою компетенцією, яка формуватиме все нові й нові способи задоволення споживчих потреб.

Ці якості вже зараз необхідно розвивати у середовищі професійних управлінців, культивувати їх в системі організаційного навчання і професійного розвитку. Увага має фокусуватися не тільки на суто професійних знаннях і вміннях, а на таких особистісних якостях як розвинутий інтелект, внутрішня свобода, культурно-психологічна толерантність, когнітивне лідерство. Тим самим здійснюватиметься перехід від переважно адаптаційного адміністрування перебігу процесів до активного позиціювання підприємства на ринку, його інноваційного розвитку. Цьому має сприяти система розвитку персоналу, в основі якої – взаємопроникнення принципів побудови організаційного простору в системі TQM (націленість на вдосконалення здатності підприємства нарощувати споживчу цінність за рахунок високої якості продуктів і процесів) і в системі управління інноваціями (націленість на створення нових споживчих цінностей). Розробка практичного інструментарію для створення такого організаційного простору і буде предметом наступних досліджень.

Література

8. Лайкер Дж. Корпоративная культура Toyota: уроки для других компаний / Джеффри Лайкер, Майкл Хосеус; сокр. пер. с англ. – 2-е изд. – Альпина Паблишер, 2011. – 354 с.
9. Антипова Д.А. Механизм лидерского когнитивного предпринимательства в системе повышения качества управления знаниями / Д.А. Антипова // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 6. – С. 817–823.
10. Салихов Б.В. Самообучающиеся организации в экономике: сущность, признаки и параметры качества / Б.В. Салихов, И.С. Салихова // Финансы и кредит. – 2015. – № 8. – С. 48-60.
11. World-economic-forum 2015 [Електронний ресурс].

Головчук Ю. О., аспірант
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький

ПОВЕДІНКОВІ СТЕРЕОТИПИ І УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЯМИ У ВІТЧИЗНЯНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ: ПРОБЛЕМИ ПОДОЛАННЯ ДИСБАЛАНСУ

У сучасному економічному просторі, перенасиченому пропозиціями продуктів і послуг, що задовольняють різноманітні суспільні потреби, життєздатність кожного суб'єкта господарювання забезпечується його здатністю до створення і реалізації інновацій. На цьому акцентують увагу переважно більшість вітчизняних науковців, наприклад, [1-3]. А це значить – підприємство мусить сформувати високий інноваційний потенціал, який трактується у наукових джерелах як сукупність різних видів ресурсів, що можуть бути використані для здійснення інноваційної діяльності та ступінь готовності підприємства до здійснення інноваційної діяльності та досягнення інноваційної мети (наприклад [2, с. 504; 3]. Цей акцент на готовності до інноваційної діяльності (який є передумовою і здатності вирішувати інноваційні завдання), важливо особливо виділити для розуміння проблем, що постають перед вітчизняними підприємствами у сфері управління інноваційною діяльністю.

Готовність (а відтак і спроможність до здійснення певного виду діяльності) є соціально-психологічним чинником і об'єктом вивчення поведінкових наук. Адже у кожному суспільстві по мірі його соціально-економічного й історичного розвитку формуються певні стереотипи поведінки індивідів (соціальні стереотипи). Вони складаються і розпізнаються відносно легко, оскільки соціалізація і культура породжують у нас ряд очікувань щодо поведінки та рис інших людей. Все життя людина сприймає дійсність переважно через соціальні стереотипи – стереотипи світосприйняття (коли аналізує нову інформацію), стереотипи людської взаємодії (наприклад, гендерні стереотипи); стереотипи владних відносин (схилиння перед людиною, що є вищою в ієрархії) тощо. Саме під дією соціальних стереотипів особистість формує свою соціальну поведінку, встановлює і підтримує соціальні зв'язки, реалізує соціальний контроль [4]. У табл. 1 нами виділено дві групи функцій, що властиві поведінковим стереотипам – психологічні і соціальні.

Характеристика функцій поведінкових стереотипів (сформовано за [3])

| Функції поведінкових стереотипів | Характеристика |
|---|--|
| Психологічні функції | |
| Когнітивна | Поведінкові стереотипи економлять зусилля індивіда при сприйнятті складних ситуацій, спрощуючи і систематизуючи інформацію, що надходить із зовнішнього оточення; вони допомагають передбачити поведінку групи або члена цієї групи |
| Ціннісно-захисна | Пов'язана з створенням і підтримкою цінностей індивіда і групи, які впливають на статуси і ролі індивідів у групі і їх самооцінку |
| Соціальні функції | |
| Соціального контролю | Підтримують соціально прийнятні зразки поведінки у робочих колективах |
| Соціалізації | Полягає у навчанні нормам суспільних відносин, що містяться в накопиченому суспільством соціальному досвіді |
| Інтеграційна | Полягає в забезпеченні інтеграції соціальної спільноти. Узагальнені уявлення про людські якості, що мають проявлятися у робочій обстановці, сприяють створенню загального інформаційного простору, дозволяють відчутти приналежність до даного соціуму і, отже, підтримують його стабільність, стійкість |
| Встановлення і підтримання відносин влади і підпорядкування | Є ефективним ресурсом влади, що реалізується не через фізичне насильство, а через загальноприйняті норми, стереотипні уявлення про відносини «керівник-підлеглий» |

З урахуванням змісту цих функцій, було висловлене припущення, що вони мають важливе значення для розуміння того, що визначає ефективність керівних рішень щодо управління інноваціями на вітчизняних підприємствах.

Люди керуються загальноприйнятими нормами та правилами для того, щоб відповідати певним ролям (що цінуються у конкретному соціумі). І не останню роль у їх формуванні відіграє мотивація – якщо у індивідів, що визначають свої мотиваційні пріоритети з урахуванням їх здатності задовольняти найбільш актуальні потреби, відсутнє бачення того, як докладені ними зусилля у створенні і реалізації інновацій допоможуть підвищити їх соціальний статус (ціннісно-захисна функція поведінкового стереотипу), то такі зусилля будуть мінімальними. Не буде й готовності до отримання нових знань, які могли б підвищити рівень професіоналізму у реалізації інноваційних завдань. А отже, не буде й здатності вирішувати інноваційні завдання, оскільки нові завдання потребують нових знань, що визначатимуть нові, ефективні способи їх вирішення.

Тобто, виникає дисбаланс між очікуваннями керівників підприємства у сфері управління інноваціями і фактичною поведінкою підлеглих, яка ґрунтується на

системі цінностей відповідного соціуму. І подолати цей дисбаланс можна лише, використовуючи мотиваційні можливості управління. Дієвим фактором мотивації насамперед виступає належним чином побудована система стимулювання праці. Вона має враховувати відповідність стратегічним пріоритетам підприємства стимулів, що мають різні форми й градацію цінності (валентності) для різних категорій персоналу. Таке диференціювання, крім усього іншого, сприятиме подоланню стереотипізації опортуністичної поведінки носіїв унікальних знань, важливих для формування ключових факторів успіху. Опортуністичну поведінку у наукових джерелах трактують як приховане небажання висококваліфікованого працівника повною мірою використовувати власний інтелектуальний потенціал для досягнення поставлених менеджментом цілей (виробничих завдань). Свою інформаційну (знанняву) перевагу він свідомо використовує для задоволення передусім власних інтересів – всупереч загальним організаційним інтересам або інтересам інших членів робочої групи [5]. А особливостями інноваційної праці є те, що вона не може бути унормована за термінами, ресурсами і результатами і є результатом поєднання професіоналізму із креативністю [6], що забезпечує «унікальність» носієві інтелектуального ресурсу.

Тому повноцінне використання їх інтелектуального потенціалу є одним із надзвичайно важливих завдань менеджменту підприємств, реалізація якого дасть змогу краще й оперативніше вирішувати виробничі завдання і розвивати конкурентні переваги. І для цього необхідно більш чітко розуміти особливості поведінкових стереотипів, використовуючи їх переваги і недоліки в інтересах як самих людей, так і підприємств в цілому. Розробка програми таких досліджень для визначення способів удосконалення ролевої і виробничої поведінки персоналу підприємства в контексті розвитку його інноваційного потенціалу і має бути предметом наступних досліджень.

Література

1. Stadnyk, V. V. Innovative factors in the system of value-oriented management of an industrial enterprise / V. V. Stadnyk, O. V. Zamazyi // Актуальні проблеми економіки. – 2015. – № 9. – С. 242-249.
2. Лисин, Б. К. Инновационный потенциал как фактор развития [Электронный ресурс] / Б. К. Лисин, В. Н. Фридлянов. – Режим доступа: <http://masters.donntu.edu.ua>.
3. Сиротинська, Н. М. Сутність інноваційного потенціалу промислових підприємств / Н. М. Сиротинська // Економічний простір. – 2011. – №55. – С. 255-260.
4. Смелзер, Н. Социология : пер. с англ. / Н. Смелзер. – М. : Феникс, 1998. – 688 с. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://scepsis.ru/library/id_580.html.
5. Попов, Е. Эндогенный оппортунизм в теории «принципала-агента» / Е.Попов // Вопросы экономики. – 2005. – №31. – С. 118-130.
6. Семикіна, М. В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання: моногр. / М. В. Семикіна, Л. А. Коваль. – Кіровоград : «Степ», 2002. – 212 с.

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ЗАЙНЯТОСТІ В ЧЕРКАСЬКОМУ РЕГІОНІ

Сфера зайнятості населення характеризує досягнутий рівень економічного і соціального розвитку в державі і регіонах зокрема. Негативні чинники (військовий конфлікт, вимушені переселенці, економічна криза, тонізація економіки, безробіття та інш.) гальмують процес поступового переходу до якісної зайнятості в регіоні. Тому, вирішення критичних проблем зайнятості, повинно стати одним з основних напрямків регіональної і державної політики країни.

Метою дослідження є аналіз проблемних зайнятості Черкаської області.

Відносні значення базових показників сфери зайнятості населення Черкаської області, характеризуються суперечливими тенденціями (рис. 1). У 2015 році частка економічно активного населення у загальній кількості населення у віці 15-70 років регіону складала 62,6% (580,2 тис. чол.) і була вищою за середню у державі. Зростання рівня зайнятості до 59,9% у 2013 році змінилось скороченням на 3,4 одиниці у 2015 році. 42% працівників регіону зайнято у промисловості, сільському, лісовому та рибному господарствах.

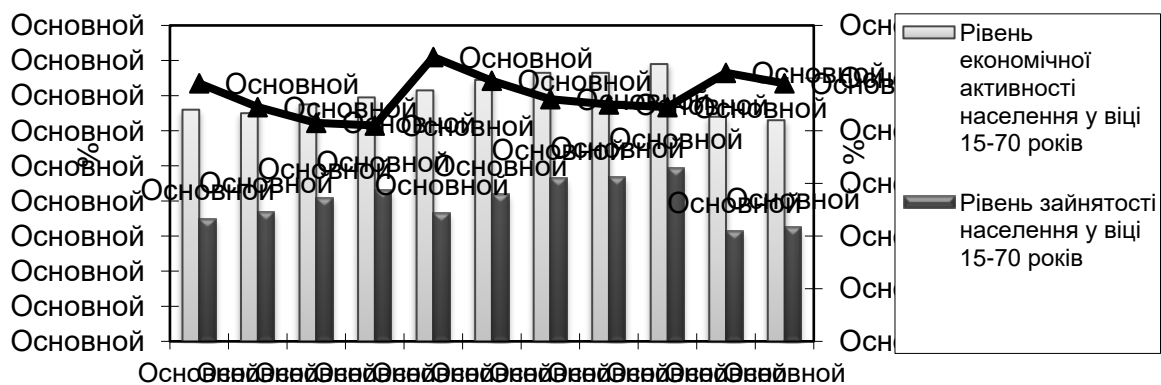


Рис. 1. Динаміка основних відносних показників сфери зайнятості населення Черкаської обл., 2005-2015 роки, по доп. осі – рівень безробіття, %

У 2015 році питома вага працівників зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці Черкаської області, становила 29,7% до кількості штатних працівників. За цим показником область посідає 5 місце, поступаючись східним регіонам. За структурою господарства область індустріально-аграрна, у промисловому виробництві переважають харчова та хімічна промисловості, тому забезпечення гідних умов праці є пріоритетним напрямом становлення якісної зайнятості. [1]

Найбільш гострою проблемою сфери зайнятості регіону є безробіття. Найвищий рівень безробіття офіційна статистика подає у 2009 році – 10,8% проти мінімального 8,2% у 2007 році. Рівень безробіття 2015 року становить 9,8%.

Порівнюючи із середнім значенням в Україні протягом 2008-2015 рр., безробіття в області було значно вищим (рис. 1). Найбільше вивільнення робочої сили за останні роки відбулося в апараті державного управління, найменше звільнено було працівників торгівлі та ремонтників транспорту. За рівнем навантаження на одне робоче місце Черкаська обл. посідає перше місце в регіоні (19 осіб).

В Україні найбільше від безробіття потерпають молоді особи у віці від 15 до 29 років. У Черкаській області рівень безробіття серед громадян цієї вікової групи у 2015 становить 42,5%. Така ситуація обумовлена невідповідністю існуючої системи професійного навчання потребам робочого місця, невідповідністю пропозиції молодих фахівців до попиту на ринку праці, недосконалістю системи державної профорієнтації, недостатньою мотивацією молодих громадян до оволодіння робітничими професіями, існуванням проблеми «першого робочого місця» та інш. Незайнятість у молодому віці загрожує не лише втратою кваліфікації, але посилює мотивацію до еміграції за кордон.

На процес підвищення якості зайнятості негативно впливає поширення вимушеної неповної зайнятості. Така форма зайнятості не забезпечує достатній дохід і змушує людину шукати додаткові місця роботи. Це є результатом скорочення виробничої діяльності підприємств. Тому, з метою уникнення масового звільнення працівників, збереження кадрового потенціалу підприємства, і за відсутності альтернативи зайти іншу роботу, працівники погоджуються на неповну зайнятість. Кількість працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати у 2015 р. становила 2,1 тис. осіб, що на 2,2 тис. осіб менше ніж у 2014 р., проте зросла частка працівників переведених з економічних причин на неповний робочий день на 0,1 в. п. У центральному регіоні найвищий відсоток вимушеної неповної зайнятості має Полтавська обл. – 7,8%, найменший 4,5% у Київській та Кропивницькій обл. за I кв. 2016 року [2]. Найбільше таких працівників зайнято у промисловості. За станом на кінець 2014 р. кількість працівників, які прийняті на роботу на умовах неповного робочого часу складає 14,4 тис. осіб (6,1% від кількості штатних працівників). [3, с. 72, 75]

Позитивною є тенденція зниження рівня неформальної зайнятості із 31,5% у 2011 році до 29,3% загальної чисельності зайнятого населення у 2015 році. Але поряд із іншими областями центрального регіону країни, рівень неформальної зайнятості Черкаської області залишається високим. Основним видом економічної діяльності неформального сектору в області є сільськогосподарське виробництво. До зайнятих у неформальному секторі економіки відносять осіб, які працюють як правило, на незареєстрованих підприємствах сектору, домашніх господарствах і хоча б частково є орієнтованими на ринкове виробництво.

До основних причин поширення неформальної зайнятості населення відносять:

- можливість ухилятися від сплати податків самозайнятому;
- недосконалість нормативно-правової бази, яка регулює ринок праці та сферу зайнятості;
- дефіцит гідної роботи в офіційному секторі економіки і порушення роботодавцем прав найманих працівників;
- високе навантаження на фонд заробітної плати;
- зміна трудових мотивацій населення в бік прагнення самостійності в роботі;

– нерегульована трудова міграція населення, представники якої значною мірою стають неформально зайнятими. [4, с. 125].

На думку фахівців Національного інституту стратегічних досліджень в Україні, гнучкість неформальної зайнятості є корисною з точки зору пом'якшення короткострокових кон'юктурних циклів, хоча вона не здатна підтримати сталий організаційно-технологічний розвиток. Часто через неформальний сектор на ринок праці проникають сучасні типи зайнятості (дистанційна, аутсорсинг, лізинг персоналу тощо), тому передбачити реакції основних учасників ринку праці неможливо [5, с. 8]. У неформальному секторі, простіше «утриматися на плаву» підприємцям-початківцям, оскільки є можливість обійти адміністративні та економічні бар'єри. Цей сектор є важливим механізмом трудової та професійної мобільності.

На мотивацію якісної зайнятості працівників окрім рівня оплати праці значно впливає практика заборгованості виплат. Як і низький розмір заробітної плати, заборгованість з її виплати зумовлює недостатнє споживання основних продуктів харчування, що відповідно відображається на стані здоров'я населення, і в підсумку негативно впливає на розвиток трудового потенціалу регіону, його кількісні й якісні показники [6, с. 230-231].

Аналіз даних періоду 2005-2015 років демонструє, що для Черкаської області притаманна перемінна за характером динаміка щодо розміру заборгованості з виплати заробітної плати. Так, темпи зміни показника за 2006/2005, 2009/2008, 2010/2009, 2013/2012, 2015/2014 роки набували додатного значення. Найбільш сильне зростання суми заборгованості прослідковувалось за 2015/2014 роки і в 2009/2008 роках. Якщо порівнювати до макротенденцій, то для області характерна схожість тренду, що підтверджує її чутливість до загальної фінансово-економічної ситуації в країні (рис. 2).

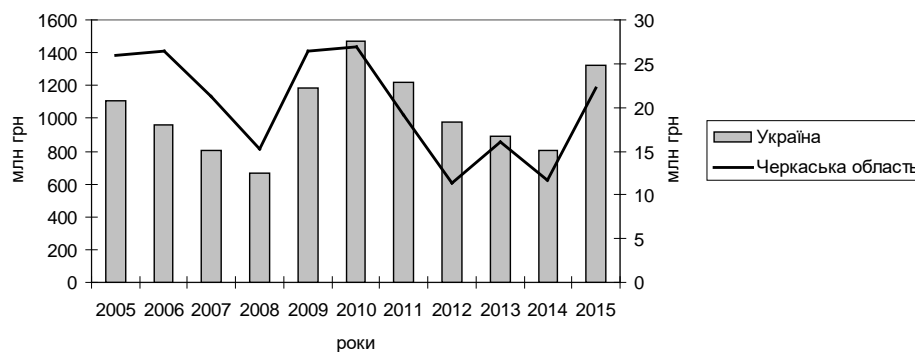


Рис. 2. Динаміка суми заборгованості з виплати заробітної плати в Україні і Черкаській області, 2005-2015 роки, на кінець року, по допоміжній осі – показник Черкаської області, млн. грн.

Основні напрями забезпечення якісної зайнятості для Черкаської області:

– розробити і затвердити методикку оцінки якісної зайнятості у регіоні, що слугуватиме науково обґрунтованою основою для прийняття управлінських рішень, спрямованих на формування сприятливих середовищних умов людського розвитку, гармонізації економічних та неекономічних сфер суспільного життя;

– розробити і реалізовувати середньострокову стратегію забезпечення якісної зайнятості у регіоні, яка б охоплювала пріоритетні завдання: 1)

впровадження об'єктивної системи оплати праці з доданням значних міжгалузевих розривів у її рівні та першочерговим підвищенням у знаннісміських видах економічної діяльності (з метою створення сприятливих передумов для переходу до постякісного або сингулярного типу зайнятості); 2) розвиток системи інноваційних робочих місць як однієї з умов протидії втрат інтелектуально-трудового потенціалу області, особливо молоді; 3) стимулювання самозайнятості як обов'язкової умови соціально-економічного розвитку та модерних форм реалізації бізнес-ідей;

- активізувати промоційну роботу щодо популяризації найкращих роботодавців області, реалізованих бізнес-проектів;

- проводити специфічну політику ефективізації зайнятості (як передумови забезпечення її якості) на великих підприємствах області, зокрема хімічної, харчової, машинобудівної, металообробної і легкої промисловості;

- впроваджувати європейські стандарти зайнятості в аграрному секторі через пріоритет моделі сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів та стимулювати неаграрні форми зайнятості у сільській місцевості (зелений туризм, ремесла).

Сьогодні сфера зайнятості Черкаського регіону розвивається аналогічно зайнятості на макрорівні. Кризові явища в країні збільшують кількість негативних тенденцій ринку праці країни, а відповідно і регіонального. Тому, необхідно швидко реагувати на проблеми, розробляти і впроваджувати стратегії забезпечення якісної зайнятості. Також, виявляти та стимулювати позитивні аспекти у сфері зайнятості, створювати ефективні важелі впливу регіональної політики, що дозволить реагувати на зміни в економіці країни та слідувати світовим тенденціям.

Література

1. Праця України у 2015 році : Статистичний збірник / Державна служба статистики України. – Київ, ТОВ Видавництво «Консультант», 2016. – 311 с.

2. Кількість працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості за I півріччя 2016 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350879>

3. Аналітична записка сит. на ринку праці за січень-квітень 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/chk/control/uk/statdatacatalog/list>; Праця України у 2014 році : Статистичний збірник / Державна служба статистики України. – Київ, ТОВ Видавництво «Консультант», 2015. – 280 с.

4. Ангелко І. В. Неформальна зайнятість населення України в сучасних умовах господарювання [Текст] / І. В. Ангелко // Український соціум. – 2010. – № 3. – С. 124-132 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/usoc/2010_3/124-132_3'10.pdf

5. Системні вади ринку праці та пріоритети його реформування: аналітична доповідь / О. М. Пищуліна, О. П. Коваль, О. О. Кочемировська; за ред. Я. А. Жаліла. – К.: НІСД, 2010. – 72 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/Pishchulina_r_pr-3b9cc.pdf

6. Динаміка суми заборгованості з виплати заробітної плати : Статистична інформація : Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/gdn/prc_rik/prc_rik_u/dsz_u2006.htm

Грінка Т.І. канд. екон. наук, доцент,
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький
Грінка М.Д. студент
ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана»
м. Київ

КЛІЄНТООРІЄНТОВАНІСТЬ ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СЕРВІСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У нинішніх умовах господарювання сервісні підприємства України поволі втрачають свою конкурентоспроможність та все частіше стають банкрутами. Посилення конкуренції на ринку послуг вимагає більш ефективного використання ресурсів, підвищення лояльності клієнтів та ефективності діяльності сервісних підприємств. Клієнтоорієнтований підхід останнім часом набуває значної актуальності і для провідних підприємств стає суттєвою парадигмою ведення бізнесу. Насамперед це пов'язано з тим, що унікальні конкурентні переваги досить складно створювати за рахунок нових технологій, асортименту, підвищення операційної ефективності і зниження цін, бо ці елементи досить швидко копіюються. Щодо ставлення до клієнта, то його неможливо створити «під копірку», воно напрацьовується роками і виступає невідмінною складовою корпоративної культури. Так на порядку денному виявляється питання про актуальність переходу компанії від товароорієнтованої концепції (акцент на якості товару, що випускається і його унікальності, на технології збуту та ефективності продажів) до клієнтоорієнтованості (акцент на задоволенні потреб клієнта при збереженні інтересів компанії), яка розширює збутову концепцію, підключаючи до "ефективних продаж" до-і післяпродажні відносини і вибудовує єдину схему роботи з клієнтом.

Слід зазначити, що клієнтоорієнтований підхід з'явився як продукт еволюціонування концепції маркетингу взаємодії та маркетинг-менеджменту.

Проблемам клієнтоорієнтованості в управлінні сервісним підприємством присвячено праці таких вітчизняних та зарубіжних науковців, як: Друкер П., Тишина Н., Карєєва Ю., Мухортова О., Зинкевич А., Еверт С., Новиков А., Патлах І.Н.

У численних працях підкреслюється те, що стійкі конкурентні переваги підприємство може отримати внаслідок постійного фокусу на клієнті. Призначення будь-якого бізнесу полягає в задоволенні запитів клієнта, – зазначає відомий американський спеціаліст з управління П. Друкер [1].

Клієнтоорієнтованість - це стратегічний підхід до розвитку організації, що забезпечує підвищення її конкурентоспроможності і зростання прибутковості, який передбачає мобілізацію всіх її ресурсів на виявлення, залучення клієнтів та утримання найбільш прибуткових з них, за рахунок підвищення якості обслуговування клієнтів і задоволення їхніх потреб.

Клієнтоорієнтованість сервісного підприємства базується на трьох критеріях: ключова компетенція, цільові клієнти і рівність позицій [2].

Загалом, клієнтоорієнтований підхід можна представити у вигляді схеми (рис. 1):



Рис. 1. Клієнтоорієнтований підхід до формування конкурентної політики

Згідно з Папенко Л.М. [3] сутність клієнтоорієнтованої діяльності сервісного підприємства полягає в трьох основних та принципових характеристиках:

1. Утримання клієнтів – є головною метою сервісного підприємства. Оскільки збільшення частки ринку і залучення нових клієнтів стало ще більш дорожчим, сервісним підприємствам виявилось більш вигідним використовувати потенціал уже наявної клієнтської бази та забезпечувати зростання кількості наданих послуг за рахунок підвищення інтенсивності її споживання існуючими клієнтами.

2. Комунікація з клієнтом носить індивідуальний характер. Для обліку персональних особливостей кожного клієнта і пропозиції йому більшої цінності необхідно забезпечити особисту інтерактивну взаємодію між ним і сервісним підприємством. З розвитком інформаційних технологій рішення цієї задачі стало можливим.

3. У першу чергу взаємовідносини, а не послуга. Оскільки послуги ставали одноманітними, основою для збереження і розвитку співпраці між сервісним підприємством та його клієнтами виявилися відносини (сервіс). Лояльні клієнти стали сприймати сервісне підприємство як носія якоїсь ідеї (бренду), наділеною для них особливою цінністю.

Таким чином, у сучасному підприємницькому середовищі сервісні компанії, які є клієнтоорієнтованими, будуть залишатися успішними і в подальшому. Для підприємства, яке зосереджує увагу на клієнтах важливо постійно пам'ятати, що останні є головними оцінювачами їх роботи, а також активно працювати над розвитком клієнтоорієнтованості кожного співробітника

Література

1. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке / П. Друкер ; пер. с англ. – М. : Вильямс, 2001. – 272 с.
2. Руднев Р.В. Клієнторієнтований підхід в роботі сучасної будівельної компанії /Рекламний ринок Росії: проблеми і перспективи. Міжнародна науково-практична конференція (20 квітня 2010 р.): матеріали та доповіді /під заг. ред. проф. Є.В. Сибірської. - Орел: ОрелГІЕТ, 2010. - С. 49-54.
3. Папенко Л.М Підходи до визначення поняття «клієнтоорієнтованість» у контексті управління сервісним підприємством / Папенко Л.М. // Науковий вісник Херсонського державного університету - 2015. - Випуск 15. Частина 3 - С. 67 - 70.

ВСТАНОВЛЕННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ЗАПРОВАДЖЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОГО РЕЖИМУ ПРАЦІ: МОЖЛИВОСТІ Й РИЗИКИ

Верховною Радою України 26.11.2015 р. було прийнято нову редакцію Закону України № 848-VIII «Про наукову і науково-технічну діяльність», який набрав чинності з 16.01.2016 р. Цим Законом вводиться низка нових термінів та норм, що регулюють забезпечення функціонування сфери наукової і науково-технічної діяльності. Зокрема, для наукових працівників і спеціалістів наукових установ та вищих навчальних закладів згідно п. 2 статті 6 Закону № 848 визначено можливим встановлення гнучкого режиму робочого часу, а також запровадження дистанційного режиму праці [1].

Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 04.10.2006 № 359 затверджені Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу [2], які можуть бути використані підприємствами, установами, організаціями незалежно від організаційно-правової форми, форми власності та господарювання, галузевої належності з метою більш ефективного використання робочого часу та засобів виробництва. Згідно даного Наказу визначено термін «гнучкий режим робочого часу», правові підстави для його встановлення та порядок запровадження гнучкого режиму робочого часу.

Щодо дистанційного режиму праці, то на даний час чинне законодавством не містить визначення та порядку його застосування. Загалом, дистанційна робота – це робота, виконувана співробітником на відстані від офісу роботодавця з будь-якого зручного йому місця (дім, коворкінг-центр, кафе і т.д.) за допомогою сучасних засобів ІТ та телекомунікацій.

У травні 2015 року було проведено опитування членів WorldatWork "Тенденції щодо гнучкості робочого місця" [3], які представляли топ-менеджерів компаній у США, Канаді та міжнародних членів WorldatWork, з метою збору інформації щодо поточних тенденцій в практиці організації гнучких робочих місць. За результатами аналізу відповідей респондентів визначено параметри гнучкості, що пропонуються співробітникам, і найбільш часто використовувані гнучкі механізми роботи (рис. 1).

Широке використання можливостей ІКТ та Інтернету в домашніх умовах створює ряд вигід для користувачів, дозволяє створити «гнучкий робочий графік» і більш оптимізовано використовувати робочі години. Очевидно, що будь-яка організація, дозволяючи співробітникам працювати вдома, може активно впливати на структурні параметри своїх виробничих витрат. Необхідно підкреслити і той принципово важливий аспект оцінок провідних американських економістів щодо ролі вкладу інформаційної інфраструктури та ІКТ в темпи економічного зростання і зростання продуктивності праці. На відміну від багатьох інших інфраструктурних галузей, широке розповсюдження інформаційної інфраструктури та ІКТ супроводжується появою нематеріальних форм капіталу, які в цілому збільшують розмір вкладу інформаційної інфраструктури та ІКТ в

темпи економічного зростання і зростання продуктивності праці. Зокрема, згідно з розрахунками С. Олінера, Д. Сайкеля і К. Штіроха, в 2000 – 2003 рр. розмір щорічних нематеріальних інвестицій в економіку США становив більше 1 трлн. дол., з яких 14% припало на частку комп'ютеризованої інформації [4].

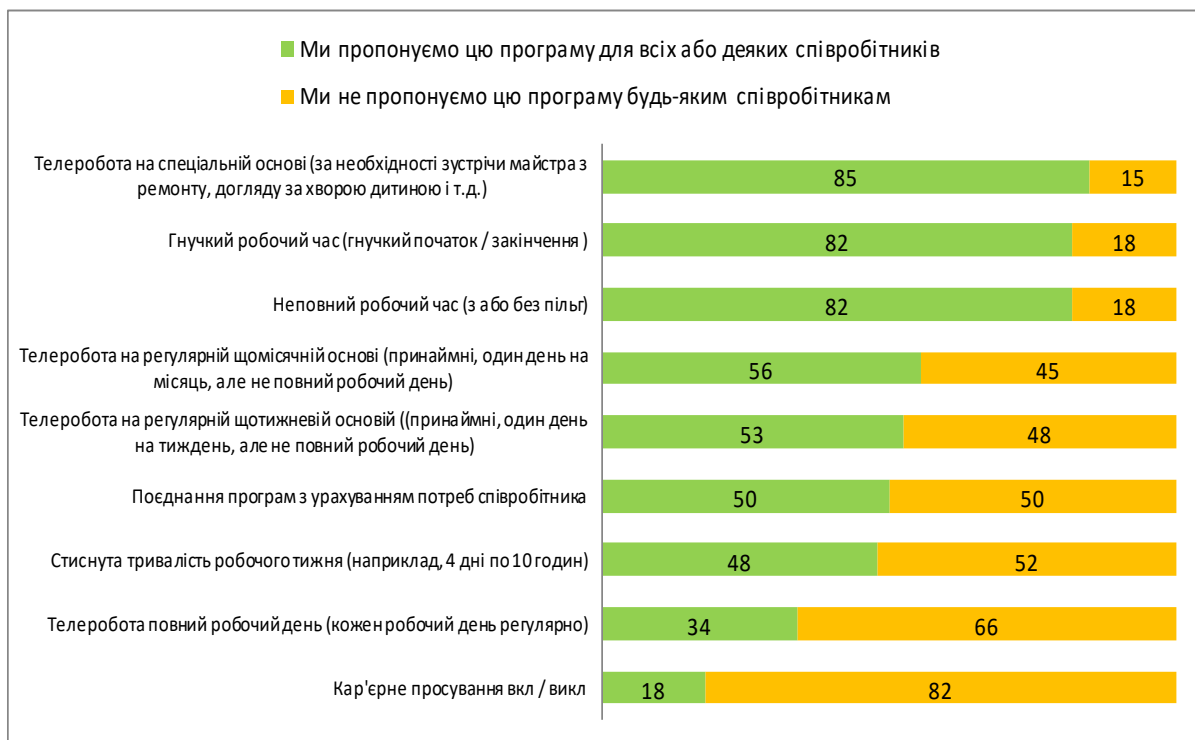


Рис. 1. Розподіл відповідей на запитання: "Які типи гнучкості / гнучких механізмів зайнятості пропонує Ваша організація для деяких або всіх співробітників?"

(Будь ласка, виберіть всі підходящі варіанти), %

В рамках дослідження J'son & Partners Consulting та Бітрікс було проведено опитування керівників компаній середнього, малого і великого бізнесу, які мають у підпорядкуванні віддалених співробітників [5]. Результати дослідження показують, що робота поза офісом вже не сприймається як «неповноцінна», і керівники розглядають її як реальну альтернативу офісній. Про це говорить рівень заробітної плати, який компанії готові встановлювати для дистанційних співробітників. У 68% опитаних компаній розмір зарплати не залежить від того, в офісі працює співробітник чи ні, а в 12% компаній дистанційні працівники отримують навіть більше офісних. Серед можливих переваг використання дистанційного режиму праці при застосуванні ІТ-технологій слід відзначити скорочення витрат завдяки використанню стороннього ІТ-обладнання та програмного забезпечення; підвищення гнучкості ресурсів для зберігання / обробки даних; зростання різноманітності способів і мобільності доступу до даних і послуг.

Потенціал зростання економічної ефективності, пов'язаної з ІТ-технологіями, є у сфері наукової і науково-технічної діяльності потужним стимулом здійснити перенесення своєї операційної діяльності на платформу ІТ-технологій з використанням дистанційного режиму праці. Разом з тим доводиться

йти на значні компроміси, наприклад, між зниженням витрат, з одного боку, і міркуваннями безпеки і конфіденційності даних – з іншого.

Важливим етапом формування політики щодо використання дистанційної зайнятості повинно бути прийняття нормативних актів з метою забезпечення адекватності інформації і безпеки захисту інформації та інформаційних систем, що використовуються при телероботі. Відігравати велику роль в створенні плавного переходу до дистанційного режиму праці має вивчення і оприлюднення результатів роботи підприємств, що використовують цей новий стиль роботи.

З огляду на вищевикладене постає нагальна необхідність прийняття Закону про телероботу та внесення доповнень до КЗпП щодо дистанційного режиму праці. Нормативно-правовими актами має формуватися національна політика щодо телероботи з метою її популяризації шляхом роз'яснень переваг та ризиків для роботодавців і працівників використання дистанційного режиму праці, а також навчання співробітників і менеджерів, яке надасть можливість ефективного використання телепрацівників. Уповноважені органи державної влади мають розробити і здійснювати політику, пов'язану з програмами підтримки недержавних агентств з працевлаштування, які пропонують пошукачам роботу на відстані, пов'язану з ІТ-технологіями. На основі бази даних Державної служби зайнятості України необхідно розвивати і підтримувати центральний веб-сайт телероботи, включаючи пов'язані з дистанційною зайнятістю посилання, оголошення і рекомендації. Навіть якщо на ринку праці не відбудеться миттєвих змін організації робочого місця, буде відбуватися культурне зрушення у свідомості роботодавців і працівників щодо нових можливостей, які доступні при організації праці завдяки ІТ-технологіям.

Література

1. Закон України № 848-VIII «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 01.08.2016. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>
2. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 04.10.2006 №359 Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uazakon.com/document/fpart10/idx10746.htm>
3. Trends in Workplace Flexibility / A Report by WorldatWork, Underwritten by FlexJobs September 2015. –Р. 9
4. Oliner S., Sichel D. and Stiroh K. Explaining a Productive Decade. Finance and Economics Discussion Series Divisions of Research & Statistics and Monetary Affairs. Federal Reserve Board, Washington, D.C. — № 1. — 2008. — Р. 17
5. Дистанционная занятость как способ повышения эффективности бизнеса и новый тренд на рынке труда / Исследование J'son & Partners Consulting та Бітрікс 2015. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.bitrix24.ru/blogs/notice/rossiya-sekonomit-bolee-1-trln-rublej-ot-perekhoda-na-distantcionnyu-1.php>

Даневич М.В., канд. екон. наук
м.Київ

АСПЕКТИ КОНКУРЕНЦІЇ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ

Перспективи зростання конкурентоспроможності країн у ХХІ столітті визначаються можливостями акумуляції на регіональних ринках праці конкурентоспроможних працівників, яким притаманна висока мотивація до

ефективної праці, генерування інновацій, готовність до постійного освітньо-професійного розвитку.

Теоретичний аналіз довів, що в теорії дотепер спостерігаються суттєві відмінності у тлумаченні конкуренції і зокрема конкурентоспроможності на ринку праці. Проблема конкуренції і конкурентоспроможності працівників на ринку праці знайшла відображення у працях багатьох учених-економістів.

Серед зарубіжних учених вагомий внесок у її вивчення належить А. Сміту, Д. Рікардо, П. Друкеру, М. Портеру [1], А. Томпсону, А. Стрикленду, Г. Азоєву [2], Р. Фатхутдінову, А. Юданову [3] та ін. В Україні аспекти конкурентоспроможності працівників на ринку праці досліджували О. Амоша, Д. Богиня, В. Геєць, Б. Кваснюк, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Г. Куліков, М. Семикіна, І. Петрова, Н. Тарнавська, О. Цимбал, Л. Червінська та ін. Методологічним аспектам формування конкурентоспроможних фахівців присвячували свої публікації В. Близнюк, О. Грішнова, А. Колот, О. Комарова, О. Левченко, Л. Семів, Л. Шаульська, Л. Фільштейн та ін. Проте проблематика конкуренції і конкурентоспроможності на ринку праці не втрачає своєї актуальності, оскільки наукові погляди залишаються досить суперечливими. Отже, теорія конкурентоспроможності на ринку праці знаходиться ще на стадії формування.

Розвиваючи погляди Лісогор Л., Семикіної М., Л.Шаульської [4-7], нами запропоновано конкуренцію на ринку праці розуміти як багатоаспектне явище, що відображає змагання за соціально-економічні вигоди, реалізацію головних економічних потреб, яке відбувається між роботодавцями за найм кращих працівників та одночасно між працівниками – за кращі умови працевлаштування.

У свою чергу, «конкурентоспроможність працівників на регіональному ринку праці» нами запропоновано розуміти як сукупність конкурентних переваг працівників в якості трудового потенціалу та можливостях його реалізації на регіональному ринку праці. Таке визначення дає змогу порівнювати конкурентоспроможність працівників не тільки на індивідуальному рівні, мікрорівні, а й на мезорівні, зокрема у порівнянні з іншими регіонами (останній підхід реалізовано в роботі).

Акумуляція конкурентоспроможних працівників на ринку праці сприяє економічному зростанню та інноваційному розвитку регіону [5; 7]. Проте регіональний ринок праці не є ізольованою системою: створення кращих, більш конкурентних умов праці та її оплати в інших регіонах зумовлює міграцію більш активних, кваліфікованих працівників, а це означає економічний «програш» для одних регіонів і «виграш» для інших. Для уникнення кадрових втрат для окремого регіону стає очевидною потреба визначення та регулювання конкурентоспроможності працівників у порівнянні з іншими регіонами.

В процесі дослідження нами класифіковано умови та чинники, що впливають на формування конкурентних переваг працівників на регіональному ринку праці, за такими ознаками: за змістом, за джерелами утворення, сферою виникнення, економічними рівнями прояву; силою, вектором, наслідками впливу, мірою регульованості впливів (стихійні, регульовані), серед яких виокремлено роль територіальних громад, соціального діалогу, регіональні особливості ментально-культурних чинників.

Вважаємо, що у динамічному конкурентному середовищі переваги працівників на регіональному ринку праці можуть бути як тимчасовими, так і

довготривалими, стійкими і нестійкими залежно від змін у розвитку економіки регіону, освіти, домінуючих впливів на різних економічних рівнях (стихійних і різною мірою регульованих), затребуваності робочої сили певної якості на певному сегменті ринку, коливань кон'юнктури ринку, зміни вимог робочих місць до освітньо-професійних компетенцій, обраних поведінкових стратегій, зміни ціннісних орієнтирів тощо (рис. 1).



Рис. 1. Динамізм конкурентних переваг працівників під впливом взаємодії домінуючих чинників на регіональному ринку праці*

*Джерело: розроблено автором.

Підхід, окреслений на рисунку 1, дозволяє побачити динамізм конкурентних переваг працівників під впливом взаємодії тих чи інших домінуючих чинників на регіональному ринку праці. На нашу думку, прагнення досягти конкурентних переваг в якості трудового потенціалу має зобов'язувати і працівників, і соціально відповідальних роботодавців, піклуватися про безперервне оновлення знань, набуття освітньо-професійних компетенцій, яких потребує ринок. Саме на цій основі мають виникати якісні трудові послуги, які користуються попитом, сприяють нарощуванню конкурентних переваг суб'єктів господарювання, регіону загалом. Саме тому забезпечення конкурентоспроможності є цінним не лише для осіб, які прагнуть краще працевлаштуватися, професійно, кар'єрно зростати, що несе соціально-економічні вигоди, – це також відповідає інтересам усіх соціальних партнерів. Іншими словами, слід погодитися з думкою [2; 4-5], що мотивація конкурентоспроможності у праці і мотивація до ефективної праці стають явищами тісно пов'язаними.

Узагальнюючи викладене, важливо підкреслити, що пізнання

закономірностей у змінах рівня конкурентоспроможності працівників є практично важливим, адже на цій підставі стає можливим регулювання та приведення до потреб економіки регіону обсягів, структури і якості підготовки працівників, вдосконалення технологій мотиваційного менеджменту.

Література

8. Портер, М. Международная конкуренция / М. Портер ; пер. с англ.; под ред. и с предисловием В.Д. Щетинина. – М. : Международные отношения, 2004. – 896 с.
9. Азоев, Г. Л. Конкуренция: анализ, ее стратегия и практика / Г. Л. Азоев. – М. : Центр экономики и маркетинга, 2002. – 208 с.
10. Юданов, А. Ю. Конкуренция: теория и практика : учеб.-практ. пособие для вузов / А. Ю. Юданов. – М. : Акалис, 1996. – 272 с.
11. Лісогор, Л. С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації: монографія / Л. С. Лісогор. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. – 168 с.
12. Семикіна, М. В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці / М. В. Семикіна / Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ "Мавік", 2004. – 146 с.
13. Шаульська, Л. В. Реалізація потенціалу конкурентоспроможності фахівця в умовах кризового стану ринку праці / Л. В. Шаульська // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – №2. – 2014. – С. 97–101.
14. Семикіна, М. В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення // Демографія та соціальна економіка. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – № 2. – С.94-103.
15. Семикіна, М. В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання / Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ "Мавік", 2004. – 124 с.

Данилюк Я. Ю., магістрант
Чернушкіна О.О., канд. екон. наук, доцент
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький

СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Сучасні ринкові перетворення в економіці України супроводжуються масштабними змінами на ринку праці, різким загостренням конкуренції серед найманих працівників і роботодавців та зумовлюють глибокі зміни у сфері зайнятості населення. Соціальний елемент механізму державного регулювання зайнятості передбачає забезпечення державою соціальної стабільності суспільства, врегулювання соціально-трудових відносин відповідно до ситуації в економіці, створення умов для розвитку соціального партнерства – відносин між найманим працівником, роботодавцем та державою, удосконалення інституту соціального страхування, запровадження заходів соціального захисту населення. Усі перелічені елементи вимагають подальшого удосконалення та оновлення у сучасних умовах.

Питання соціального розвитку досліджували багато зарубіжних і вітчизняних учених. Про підвищений інтерес науковців до різних аспектів становлення та функціонування системи соціального забезпечення населення свідчить низка наукових досліджень, автори яких ставлять за мету визначення

оптимальних шляхів впровадження соціальних аспектів державного регулювання зайнятості. За цією проблемою необхідно відзначити наукові праці таких українських учених, як Г. Теренс, Н. Подоляк, Д. П. Богиня та інші. Водночас, деякі проблеми удосконалення системи соціальних елементів механізму державного регулювання зайнятості населення в умовах соціально-економічних перетворень недостатньо висвітлені в наукових працях, зокрема структурні особливості та взаємозв'язки між елементами системи механізму державного регулювання зайнятості населення потребують подальшого дослідження.

Метою даної роботи є характеристика соціальних аспектів державного регулювання зайнятості населення, які передбачають забезпечення державою соціальної стабільності суспільства, створення умов для розвитку соціального партнерства, запровадження заходів соціального захисту населення та визначення шляхів їх удосконалення.

Соціальна сфера – підсистема національної економіки, тобто явища, процеси, види діяльності та об'єкти, які пов'язані із забезпеченням життєдіяльності суспільства, людини, задоволення їхніх потреб, інтересів [1, с. 14].

Соціальна політика держави покликана забезпечити громадянам гарантовані Конституцією України права на життя, безпечні умови праці, винагороду за працю, захист сім'ї, відпочинок, освіту, житло, охорону здоров'я, медичну допомогу тощо.

На жаль, практика засвідчила, що реалізація соціальних елементів механізму регулювання зайнятості в Україні не завжди забезпечувала можливості для дотримання державою своїх зобов'язань. Зрозуміло, за умови системної економічної кризи елементи соціальної політики не можуть бути повноцінними, адже для реалізації соціальних програм потрібні значні ресурси [2, с. 23-30].

Радикальні зміни у сфері соціально-трудових відносин останнього десятиріччя обумовили істотні зрушення в перебігу таких стійких та інерційних процесів, якими є демографічні процеси, що призвели до значних демографічних втрат. Демографічна криза загострюється і через кризу міграційних процесів.

Незважаючи на деякі позитивні зміни в економіці, ситуація в сфері соціально-трудових відносин продовжує залишатися нестабільною. Загалом українська промисловість залишається складною та розбалансованою.

У найближчій перспективі стратегія формування ринку праці передбачає створення соціально-економічних передумов для реалізації здібності працівників до ефективної праці, їх професійного зростання, надання вільного вибору щодо праці в певній сфері діяльності. В останні роки в нашій країні не тільки систематично знижується попит на працю, але й істотно погіршуються параметри її розвитку.

Розглянемо рівень безробіття в Україні станом на 2016 рік [3]. Так, у вересні офіційний рівень безробіття зберігся на рівні 1,3 %. За даними Держстату, станом на 1 жовтня 2016 року в Державній службі зайнятості було зареєстровано 341,5 тис. безробітних. Станом на 1 вересня в Держслужбі зайнятості було зареєстровано 355,7 тис. безробітних. Кількість безробітних, що одержали державну допомогу у вересні становила 269,5 тис. чоловік, середній розмір допомоги на одного безробітного в цьому місяці становив 1 793 гривні.

Нагадаємо, офіційний рівень безробіття в Україні у липні 2016 року знизився на 0,1 процентний пункт до 1,4%. Як повідомлялося, на 1 липня кількість

безробітних в Україні становила 388,9 тисячі осіб.

У системі сучасних трансформаційних процесів на ринку праці особливе місце належить неповній та нерегламентованій зайнятості. За оцінкою вітчизняних вчених, заробітна плата зайнятих нерегламентованою зайнятістю громадян у декілька разів менша за вартість робочої сили. Крім того, в багатьох випадках дана категорія працівників майже позбавлена соціального захисту. І навпаки, в деяких випадках нерегламентованої зайнятості отримують високі доходи, які в декілька разів перевищують заробітну платню зайнятих в офіційному секторі економіки [4, с. 39-47]. Процеси інформатизації суспільства призвели до радикальних змін у сфері праці, визвавши появу нової форми зайнятості – дистанційної. Дистанційна зайнятість на українському ринку праці на сьогодні швидко розвивається та швидко трансформується у різновиди гнучкої зайнятості. Це у свою чергу вимагає вироблення механізму регулювання соціально-трудових відносин та державного регулювання зайнятості в умовах дистанційної зайнятості [5, с. 112].

На цей час в Україні відбуваються процеси, які можна визначити як формування колективного трудового права. Потребу суспільства досягнути соціального балансу між найманими працівниками, роботодавцями та державою призване соціальне партнерство, яке уявляє собою складний багаторівневий комплекс суспільних відносин та інститутів. Стрижнем соціального партнерства є принцип співробітництва між найманими працівниками та роботодавцями, який реалізується у формі проведення переговорів, укладенні колективних договорів і колективних угод, узгодженні проектів нормативно-правових актів при прийнятті рішень соціальними партнерами на всіх рівнях.

Важливою складовою соціального партнерства є співпраці держави і бізнесу. Відносини між ними характеризуються численними проблемами у сфері оподаткування, реєстрації та ліквідації підприємств, захисту інвесторів [6].

Необхідно відмітити, що в українській економіці лише починається становлення системи партнерства держави і бізнесу, що має здійснюватися на основі формування ефективного механізму соціальної відповідальності бізнесу, яка передбачає забезпечення працівників не тільки безпечними умовами праці, а і нормальну заробітну плату, підвищення рівня кваліфікації персоналу, його оздоровлення, лікування, розвиток соціальної інфраструктури тощо. Такий тип відповідальності отримав у літературі назву другого рівня соціальної відповідальності бізнесу – “корпоративна соціальна відповідальність”.

Соціальний захист населення займає одне з провідних місць у механізмі державного регулювання зайнятості населення. Соціальний захист населення передбачає систему заходів, які захищають будь-якого громадянина країни від економічної та соціальної деградації не тільки внаслідок безробіття, а й у випадку втрати доходів, хвороби, виробничої травми, інвалідності, похилого віку тощо.

Останнім часом значно збільшилась чисельність осіб, які потребують соціального захисту. Відповідно, зростає потреба в урізноманітненні шляхів надання соціальних послуг. Багато країн світу використовують можливості залучення недержавних організацій до соціального захисту населення. Недержавний сектор України здатний взяти на себе частину функції по наданню соціальних послуг на місцевому рівні, але недостатність фінансової бази є серйозною проблемою.

Система надання соціальних послуг складається з трьох секторів (рис. 1).

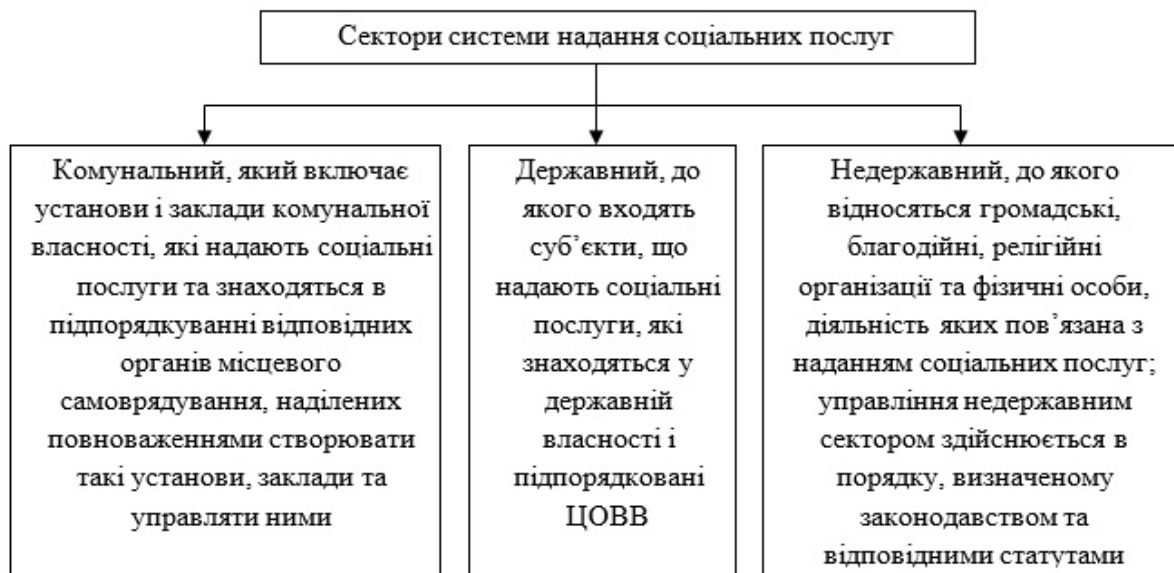


Рис.1. Система надання соціальних послуг

Роль соціального забезпечення ще більше зростає у зв'язку з процесами глобалізації. До того ж, процеси глобалізації та інформатизації суспільства призвели до радикальних змін і у сфері праці, визвавши появу нових форм зайнятості.

Для ефективного функціонування соціально-трудових відносин у системі державного регулювання зайнятості необхідна, з одного боку, наявність дієвої системи соціального партнерства, а з іншого, активна діяльність держави в соціально-трудої сфері.

Таким чином, у системі соціального партнерства важливе місце в сучасній ринковій економіці належить співпраці держави і бізнесу, яка проявляється у формі державно-приватного партнерства. Необхідною передумовою розвитку державно-приватного партнерства в Україні є система надійного захисту прав приватних осіб на об'єкти інвестиційних вкладень. Задля цього необхідно закріпити принципи державно-приватного партнерства в державних, регіональних стратегіях соціально-економічного розвитку та регулювання зайнятості населення. Стимулом для розвитку державно-приватного партнерства є зростання потреби в послугах (освітніх, медичних тощо), за надання яких держава несе відповідальність.

Література

1. Теренс Г. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки / Г. Теренс. – К. : Основи, 1995. – 280 с.
2. Подоляк Н. Удосконалення системи соціального забезпечення населення в Україні / Н. Подоляк // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 3 – С. 23-30.
3. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Джерело доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Богиня Д. П. Регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці в умовах міжнародної інтеграції / Д. П. Богиня // Вісник соціально-економічних досліджень ОДЕУ. – 2008. – Одеса : ОДЕУ. – С. 39-48.
5. Колосова Р. П. Дистанционная занятость в России / Р. П. Колосова, Т. Н. Василюк, М.

В. Луданик. – М. : МГУ, ТЕИС, 2006. – 219 с.

6. Новий курс: реформи в Україні 2010-2015. Національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця та ін. – К. : НВЦ НБУВ, 2010. – 164 с.

Дудко С.В., аспірант
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАСЕЛЕННЯ В КОНТЕКСТІ РУХУ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

Пошук шляхів вдосконалення освітньо-професійного розвитку населення не втрачає своєї актуальності для України з часів здобуття незалежності. Для науковців, менеджерів, керівників служб зайнятості надзвичайно важливе значення має комплекс питань: виявлення реального стану підготовки фахівців та робітників, діагностика можливостей використання їх професійних якостей, визначення пріоритетів освітньо-професійного розвитку, напрямів можливих подальших трансформацій професійного навчання на виробництві. Основні здобутки дослідників в цьому контексті стосуються:

- обґрунтування теоретичних основ професійної підготовки, розвитку професійної освіти (досліджені Алімасовою Д.П., Батишевою С.Я., Дмитренко О.Т., Кременем В.Г., Савченко В.А., Сисоевою С.О., Орловою А.А. та ін.);
- визначення структури системи професійної освіти та сутності технологій підготовки фахівців (наукові праці Гузєєвої В.П., Овчарук О.В.);
- обґрунтування напрямів розвитку і трансформації вищої освіти (наукові доробки Беспалько В.Н., Грішнєвої О.А., Змеєва С.І., Каленюк І.С., Левченка О.М., Новікова А.М.);
- упровадження та удосконалення стандартів професійної освіти, підвищення якості підготовки фахівців (розкрито в роботах Махотіна Д.А., Твердиніна Н.М. та ін.);
- окреслення нагальних проблем формування змісту професійної освіти (висвітлені в дослідженнях Гончаренка С.У., Краєвського В.В. та ін.);
- доведення необхідності вдосконалення та розвитку освіти дорослих, розвитку післядипломної освіти, підвищення кваліфікації (роботи Батракова І.С., Бордовського В.А., Клімова Е.А. та ін.);
- висвітлення проблем професійної зрілості суб'єктів трудової діяльності (займалися Бодров В.О., Данюк В.М., Кудрявцев Т.В., Кузьміна Н.В.);
- обґрунтування засад мотивації професійного розвитку, необхідності інвестування у розвиток людського капіталу (цьому присвячено праці Грішнєвої О.А., Лівовшко Т. В., Колота А.М., Семікіної М.В., Сваб Л.І. та ін.).

Аналіз праць зазначених науковців виявляє певні розбіжності поглядів, позицій, концепцій з точки зору методології виконаних ними досліджень та отриманих результатів. Однак більшість з авторів наголошує на тому, що є закономірності і тенденції світового розвитку, що потребують окремої уваги.

Першою серед них (можливо, головною) виокремлюємо закономірність щодо формування інформаційного суспільства, апелюючи до індексів конкурентоспроможності, технологічної готовності, мережевої готовності,

електронного уряду, інновацій, розвитку інформаційних комп'ютерних технологій. Аналізуючи динаміку індексів конкурентоспроможності країн на основі звітів ПРООН про глобальну конкурентоспроможність (2010-2015 рр.), приходимо до висновку, що за всіма шістьма індексами Україна погіршила позиції – від однієї (індекс електронного уряду) до вісімнадцяти (глобальний індекс інновацій). Для 15-річного інтервалу спостережень така динаміка свідчить про втрату позицій серед країн світу як системне явище. Це не лише викликає тривогу, а й вимагає пошуку шляхів зламу такої ситуації, наводячи на думку про необхідність задіяння вагомої для людського ресурсу складової – професіоналізму персоналу підприємств. Важливим важелем змін на цьому шляху може стати мотивація професійного розвитку населення із залученням регуляторного впливу з боку держави.

Наступна тенденція стосується позиції нашої країни за множиною показників стану розвитку країн світу. Співставлення позицій (Україна по відношенню до країни-лідера) прослідковується з рисунку 1. З огляду на діаграму, є помітним суттєве відставання України від країн-лідерів у співставленні показників, відібраних для аналізу): за самим кращим показником – індексом рівня освіти, індикатор нашої країни ледве досягає рівня 86% від відповідного показника країни-лідера.

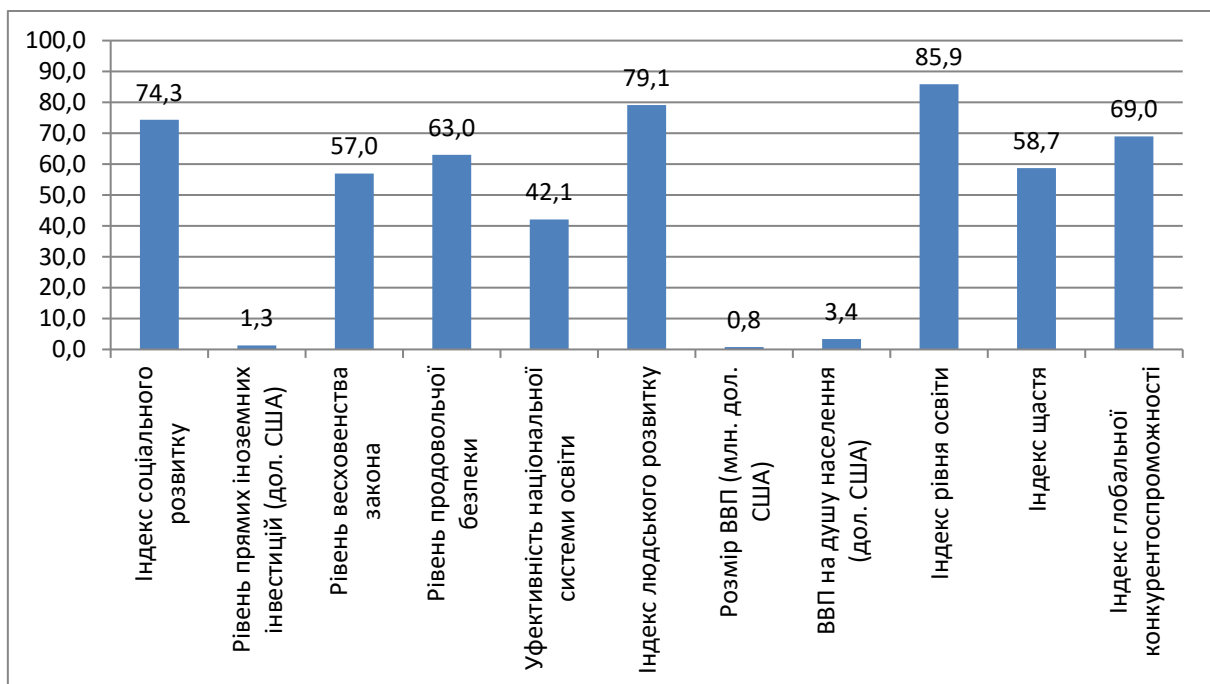


Рис. 1. Співставлення показників глобальної конкурентоспроможності України до відповідних показників країн-лідерів (%)*

*Побудовано на основі обробки звітів ПРООН про глобальну конкурентоспроможність [].

Надзвичайно велика розбіжність за показниками «ВВП» (0,3% порівняно з країною-лідером), «рівень іноземних інвестицій» (1,3% порівняно з країною-лідером) є підставою для інвестування в освітньо-професійний розвиток населення, підвищення рівня професіоналізму персоналу підприємств. Це має бути пріоритетним завданням на початковому етапі руху до інформаційного суспільства.

Українська статистика свідчить про невпинне зменшення впродовж тривалого часу охоплення підготовкою до професійної діяльності – дітей, учнів, студентів у загальній кількості населення (за нашими розрахунками, йдеться про зменшення впродовж 1990-2015 рр. на 0,2936 відсотки щорічно). Загалом проблеми професійного розвитку відображають дані про стан ринку праці (табл. 2), які фіксують тенденції стосовно професійних груп:

– технічних службовців та кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства, на які упродовж 2013-2016 рр. спостерігається збільшення попиту роботодавців;

– двох професійних груп, що інтенсивно збільшують лави безробітних, – законодавці, вищі державні службовці, менеджери та кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства;

Таблиця 2

Стан та тенденції ринку праці за професійними групами

| Роки | Професійні групи* | | | | | | | | | |
|---|-------------------|-------|-------|-------|-------|------|-------|------|-------|-------|
| | а | б | в | г | д | е | є | ж | з | і |
| Потреба (тис. осіб) | | | | | | | | | | |
| 2013 | 67,8 | 5,2 | 9,4 | 7 | 1,7 | 7,2 | 1,7 | 11,7 | 14,9 | 9 |
| 2014 | 62,5 | 4,2 | 7,6 | 5,6 | 1,9 | 6,6 | 2,3 | 10,8 | 14,6 | 8,9 |
| 2015 | 56,2 | 3,6 | 6,3 | 5,2 | 1,8 | 7,4 | 2,3 | 8,6 | 13,9 | 7,1 |
| 2016 | 49,9 | 3,1 | 4,9 | 4,1 | 1,8 | 6,5 | 2,2 | 8,4 | 12,8 | 6,1 |
| 2016 р. до 2013 р. (%) | 73,6 | 59,6 | 52,1 | 58,6 | 105,9 | 90,3 | 129,4 | 71,8 | 85,9 | 67,8 |
| Зареєстровано безробітних (тис. осіб) | | | | | | | | | | |
| 2013 | 571,6 | 58,5 | 45,5 | 54,1 | 31,4 | 84 | 21 | 70,8 | 107,3 | 99 |
| 2014 | 492,3 | 52,5 | 40,2 | 46,6 | 26,3 | 73,6 | 22,6 | 62,3 | 90 | 78,2 |
| 2015 | 506,8 | 59 | 45,2 | 50,7 | 30,4 | 78,6 | 24,4 | 58,8 | 81,1 | 78,6 |
| 2016 | 467,5 | 64,3 | 40,2 | 47 | 28,7 | 71,7 | 23,3 | 48,4 | 72,7 | 71,2 |
| 2016 р. до 2013 р. (%) | 81,8 | 109,9 | 88,4 | 86,9 | 91,4 | 85,4 | 111,0 | 68,4 | 67,8 | 71,9 |
| Навантаження на вакансію (безробітних на одну вакансію) | | | | | | | | | | |
| 2013 | 8,4 | 11,3 | 4,8 | 7,7 | 18,5 | 11,7 | 12,4 | 6,1 | 7,2 | 11,0 |
| 2014 | 7,9 | 12,5 | 5,3 | 8,3 | 13,8 | 11,2 | 9,8 | 5,8 | 6,2 | 8,8 |
| 2015 | 9,0 | 16,4 | 7,2 | 9,8 | 16,9 | 10,6 | 10,6 | 6,8 | 5,8 | 11,1 |
| 2016 | 9,4 | 20,7 | 8,2 | 11,5 | 15,9 | 11,0 | 10,6 | 5,8 | 5,7 | 11,7 |
| 2016 р. до 2013 р. (%) | 111,1 | 184,4 | 169,5 | 148,3 | 86,3 | 94,5 | 85,7 | 95,2 | 78,9 | 106,1 |

* Примітка: а – всі професійні групи; б – законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі); в – професіонали; г – фахівці; д – технічні службовці; е – працівники сфери торгівлі та послуг; є – кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства; ж – кваліфіковані робітники з інструментом; з – робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин; і – найпростіші професії.

Джерело: укладено за даними Державної служби статистики України.

– чотирьох професійних груп, яких стосується збільшення навантаження на вакантне місце упродовж 2013-2016 рр., а саме – законодавців, вищих державних службовців, керівників, професіоналів, фахівців та представників найпростіших професій;

– п'яти професійних груп стосується зменшення упродовж 2013-2016 рр. навантаження на вакантне місце, а саме – технічних службовців, працівників сфери торгівлі та послуг, кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства, кваліфікованих робітників з інструментом, робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин.

Відміченим окреслюється низка завдань, які стосуються професійного розвитку: задоволення попиту на представників професійних груп «технічні службовці» та «кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства»; залучення потенціалу представників професійних груп «законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)», «професіонали», «фахівці» до професійної діяльності; перепідготовка у межах ustalених професій та переорієнтування професій під потреби економіки з урахуванням її змін тощо.

Окреслене доводить нагальну потребу зміни стратегії професійного розвитку з екстенсивної (орієнтованої на зростання кількісних параметрів) на інтенсивну, орієнтовану на якісні параметри професійного розвитку, його інноваційний зміст. Перспективи подальших досліджень мають бути пов'язані з перебудовою системи освітньо-професійного розвитку населення у відповідності з потребами інноваційних змін в економіці.

Література

1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2002. — 351 с.
2. Индекс глобальной конкурентоспособности. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gtmarket.ru/research/social-progress-index/info>
3. Семикіна М.В. Економічна мотивація інвестування в розвиток людського капіталу підприємства / Фінансово-економічні механізми інноваційно-інвестиційного розвитку України: Колективна монографія / Кириченко О.А., Єрохін С.А. та ін.; Під наук. ред. О.А. Кириченко. – К.: Національна академія управління, 2008. – 252 с. (С.245-251).
4. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2002. — 351 с.
5. Семикіна М.В. Система професійного навчання робітничих кадрів: сутність, проблеми розвитку, напрями вдосконалення / М.В. Семикіна, А.А. Орлова // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. — 2012. — Т.2. — № 6. — С. 55—59.
6. Статистичний щорічник України за 2014 рік. Державна служба статистики України. — Київ: ТОВ «Видавництво «Консультант», 2015. — 585 с.

Думанська В.П., канд. екон. наук, ст. наук. співробітник
Інститут демографії та соціальних досліджень
імені М.В. Птухи НАН України
м. Київ

ВПЛИВ БАТЬКІВСТВА НА ЗАЙНЯТІСТЬ

Взаємозв'язок зайнятості та батьківства опосередковується низкою проблем: материнські та батьківські втрати/переваги на ринку праці; час, який батьки приділяють вихованню дітей, вплив зайнятості батьків на розвиток дитини та ін.

Життя сучасних людей стає все насиченішим, відбувається зміна балансу між

роботою та сім'єю, причому не на користь останньої. Все частіше бажання професійної реалізації та забезпечення належних матеріальних передумов призводить до відкладення вступу в шлюб та народження дітей. Американські дослідники, проаналізувавши динаміку використання часу у період з 1975 по 2008 роки, встановили, що батьки, які працюють, витрачають набагато менше часу на догляд та спілкування з дітьми у порівнянні з тими батьками, які не працюють. Варто наголосити, що працюючі батьки проводять зі своїми більше часу, ніж представники старших когорт [1]. Цю тезу доводять й інші дослідження (див рис. 1).

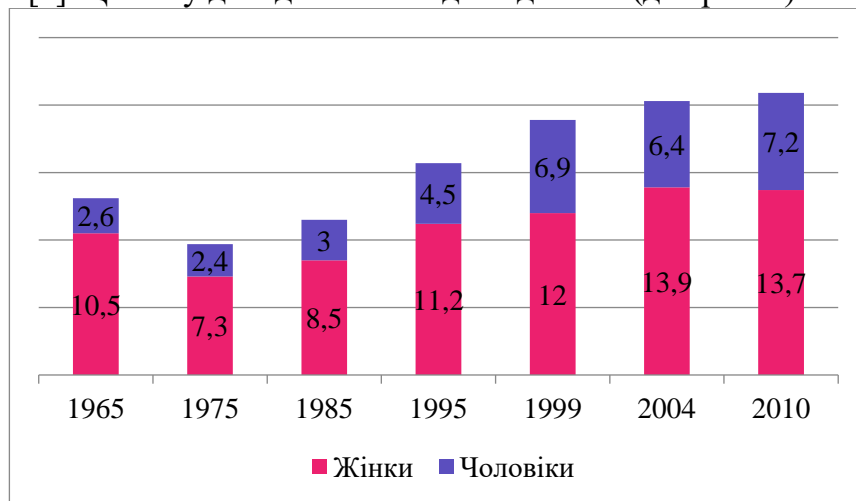


Рис. 1 Тривалість часу, які батьки проводили з дітьми на тиждень у 1965-2010 рр. в США.

Якість часу, який батьки проводять з дітьми є набагато важливішою за його кількість [2]. Не варто робити проблеми з того, що підвищення показників зайнятості жінок з дітьми до 6 років впливає на їх когнітивні здібності та визначає довготривалу освітню перспективу. Потрібно змістити фокус з цього питання до соціальної політики у напрямку забезпечення високоякісних послуг по догляду за дітьми та мотивації батьків проводити більш якісно час з дітьми.

Батьківський бонус та материнські втрати. Роботодавці по різному ставляться до працівників жінок і чоловіків, у яких діти. Жінок-матерів на роботі здебільшого дискримінують, тоді як працівники-батьки отримують додаткові переваги. Згідно досліджень професорів Корнельського університету [3] жінок, у яких є діти, частіше вважають менш компетентними у порівнянні з жінками без дітей. Також до жінок з дітьми застосовують жорсткіші стандарти продуктивності та пунктуальності, спізнення практично не толеруються. Жінки з дітьми у порівнянні з тими жінками, які не мають дітей, повинні продемонструвати кращі знання та отримати вищі бали на управлінських екзаменах, щоб їх кандидатуру розглянули. Особи, які брали участь в науковому експерименті та аналізували кандидатів за резюме, занижили стартову заробітну плату жінкам з дітьми на 7%. Матерів вважали менш підходящими для подальшого просування по службі у порівнянні з тими жінками, у яких немає дітей.

Вчені також виявили, що чоловіків, у яких є діти, роботодавці трактують більш відданими своїй роботі порівняно з тими, у кого немає дітей. Батькам зазвичай пропонують вищу заробітну плату та більш лояльні до їх спізнень на роботу.

Й інші дослідження підтверджують, що для чоловіки-батьків вища ймовірність бути прийнятими на роботу чи підвищеними по службі, навіть якщо

їх робочі показники гірші, ніж у чоловіків, які не мають дітей [4]. Також встановлено, що наявність дітей у чоловіка підсилює сприйняття розвинутих соціальних навиків, роботодавці трактують батьків менш ворожими, приємними та м'якшими порівняно з чоловіками без дітей. Тобто батьківство розцінюється як сигнал позитивних особистісних якостей [5].

Материнська зайнятість та її вплив на дітей. У США провели ґрунтовне дослідження впливу материнської зайнятості на дітей [6]. Ключові результати:

- повна материнська зайнятість (для жінок з дітьми віком 3 міс) мала наслідком частіші поведінкові проблеми у дітей у віці 4,5 роки та початковій школі;

- діти, чиї матері працювали на умовах неповної зайнятості протягом першого року життя, мали набагато менше поведінкових розладів у порівнянні з тими дітьми, чиї матері працювали повний робочий день. Це збільшує ризик поведінкових ускладнень у віці трьох років та початковій школі.

- діти матерів, які працювали повний робочий день протягом першого року життя дитини, отримали значно нижчі когнітивні оцінки в порівнянні з дітьми матерів, які не працювали. Нижчі когнітивні оцінки не були виявлені у дітей матерів, які працювали неповний робочий день протягом першого року життя дитини.

- неповна зайнятість також позитивно впливала на домашню атмосферу та психіку жінки. Матері, які працювали повний робочий день, більш імовірно, мають симптоми депресії.

У неповних сім'ях, а також в тих родин, де внесок жінки у сімейний бюджет є суттєвим, негативний вплив повної зайнятості жінки на емоційний та когнітивний розвиток дитини незначний.

Зайнятість батьків у повних чи не повних сім'ях здебільшого позитивно впливає на дітей. По-перше, зайнятість батьків генерує додатковий дохід, по-друге, формується позитивна рольова модель, яка заохочує дітей до трудової активності, по-третє, це створює передумови для розвитку відповідальності та взаємопідтримки всередині родини. Можливими негативними наслідками можуть бути поява стресу у батьків, пов'язаного з браком часу, використання обмеженого кола послуг для розвитку дітей, погіршення догляду за дітьми.

Батьківство також зумовлює втрати у заробітках. Наявність малолітніх дітей (віком до 3 років) призводить до найбільших втрат у заробітках жінок – від 25 до 39 %. Жінки, які мають дітей дошкільного віку, в Україні отримують трудові доходи на 8–12 % менші, ніж матері старших дітей. Відносні фінансові втрати від батьківства в осіб з вищою освітою суттєво менші, ніж у батьків / матерів без вищої освіти. Специфіка трудової діяльності у різних секторах економіки також зумовлює відмінності щодо втрат унаслідок батьківства, при цьому окремі види діяльності та позиції у сфері зайнятості в Україні можна вважати недостатньо «дружніми» до працівників з дітьми [7].

Література

1. Fox L., Han Wen-Jui, Ruhm C., Waldfogel J. (2011) Time for Children: Trends in the Employment Patterns of Parents, 1967-2009. Available at: Correll S.J., Benard S., Paik I. (2007) Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? American Journal of Sociology Vol. 112, No. 5, pp. 1297-1338
2. <https://www.american.edu/cas/economics/pdf/upload/Ruhm-paper.pdf>

3. Schildberg-Hörisch H. (2016) Parental employment and children's academic achievement. IZA World of Labor 2016: 231 – Available at: <http://wol.iza.org/articles/parental-employment-and-childrens-academic-achievement.pdf>
4. Fuegen K., Biernat M., Haines E., Deaux K. Mothers and Fathers in the Workplace: How Gender and Parental Status Influence Judgments of Job-Related Competence. Journal of Social issues. - Volume 60, Issue 4, December 2004, Pages 737–754
5. Benard S., Correll S.J. (2010). Normative Discrimination and the Motherhood Penalty. Gender & Society. Vol 24, Issue 5, pp. 616 – 646
6. Brooks-Gunn, J. Han, W., Waldfogel, J. (2010), First-year maternal employment and child development in the first 7 years: Monographs of the Society for Research in Child Development, Vol 75(2)
7. Курило І. О. Оцінка пов'язаних із батьківством переваг та втрат заробітку в Україні І. О. Курило, В. П. Думанська // Демографія та соціальна економіка. - 2016. - № 2. - С. 11-25. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2016_2_3

Жеребченко Т.І., канд. екон. наук, доцент
ПрАТ "ВНЗ "МАУП" Кіровоградський інститут
м. Кропивницький

АСПЕКТИ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ ВЧИТЕЛІВ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ ОСВІТИ

Світова теорія і практика доводить, що інтелектуальний потенціал суспільства значною мірою залежить від активної соціальної політики [1; 2], налаштованості економіки на інновації, стану освіти та виховання, зусиль педагогів, поширеності інноваційної праці в суспільстві [3; 4; 5].

Інноваційна праця вчителів стає результативною лише за умов ефективної державної політики у сфері освіти, модернізації закладів освіти відповідно до вимог сьогодення, соціально-економічної підтримки вчителів, забезпечення гідного стимулювання їхньої праці, заохочення інновацій у навчальному процесі.

В Україні, на відміну від загальносвітових тенденцій, інноваційна праця вчителів загальноосвітніх навчальних закладів поки не стала визначальним чинником підвищення якості освіти. Спроби реформування та модернізації системи освіти не дають відчутних результатів для підвищення доступності якісних освітніх послуг для населення. Престижність праці вчителя поступово втрачається на тлі слабкої соціальної захищеності освітян, застарілих та неефективних методів стимулювання їхньої праці.

Незважаючи на значні теоретичні напрацювання у напрямі інноваційної праці, ця проблематика на прикладі загальноосвітніх навчальних закладів все ще залишається недостатньо вивченою.

Розвиваючи погляди Геєця В., Колота А., Комарової О., Семикіної М., Петрової І., Пасеки С., Онікієнка В., Сисоліної Н., Терон І., А. Чухно та інших вчених [1-7], нами запропоновано трактувати інноваційну працю вчителя як трудову діяльність освітньо-педагогічного змісту, яка передбачає прояв творчості, постійне оновлення знань, безперервний інтелектуальний розвиток вчителя, пошук та застосування інноваційних методів навчання та виховання учнів відповідно до цілей руху суспільства до економіки знань.

В процес аналізу нами визначено, що праця вчителя, набуваючи ознак

інноваційної, стає більш інтелектуально насиченою, психоемоційно напруженою, не має меж інтенсивності з причин творчого характеру і тому не може підлягати жорсткій регламентації.

Наявність специфічних особливостей інноваційної праці вчителя потребує залучення чинників, здатних її активізувати, зокрема пошуку методів стимулювання вчителя, спроможних позитивно впливати на розвиток вчителя як особистості, а через нього – на розвиток учнів, з якими він працює.

У процесі економіко-статистичного аналізу нами визначено наявність глибокої міжрегіональної диференціації заробітної плати вчителів загальноосвітніх шкіл України. Так, упродовж 2013 рр. розбіжність у розмірах середньомісячної заробітної плати вчителів різних регіонів сягала 1,53 рази: лідером була Закарпатська обл. (3230 грн.), аутсайдером – Запорізька обл. (2112 грн.). Враховуючи, що на працю одного змісту витрачаються майже однакові зусилля, існуючі розбіжності в оплаті праці вчителів в межах однієї країни вряд чи можна назвати соціально справедливими. Шляхом переведення заробітної плати до еквіваленту її купівельної спроможності відносно придбання соціально значимих продовольчих товарів – хліба, м'яса, олії, круп, борошна тощо виявлено суттєві диспропорції у соціальному стані вчителів та їх можливостях задовольнити актуальні потреби у придбанні на отриману заробітну плату соціально значимих товарів. За нашими розрахунками, виявлений діапазон міжрегіональних відмінностей коливається в межах від 1,49 разів (в еквіваленті товару «хліб пшеничний») до 1,85 разів (в еквіваленті такого товару як «капуста»), що відповідає умовному недоотриманню від 49 % до 85 % заробітної плати (порівняння стосується відносно «гірших» з відносно «кращими» регіонами за множиною проаналізованих показників).

Здійснена оцінка виявила також поглиблення міжрегіональних диспропорцій показників штатів вчителів та контингенту учнів загальноосвітніх навчальних закладів в Україні, яке зумовлює неоднакову напруженість праці вчителів, проте адекватно не враховується стимулюванням праці. Неефективність стимулювання інноваційної праці стає чинником зниження привабливості праці вчителів. Для вивчення причин такої ситуації автором було проведено соціологічне опитування студентів (майбутніх вчителів). Понад 2/3 респондентів серед причин назвали: 1) відсутність належного стимулювання вчителів; 2) незадовільний стан матеріально-технічного забезпечення шкіл; 3) низький рівень комп'ютеризації шкіл (особливо сільських); 4) неможливість вирішення проблем житла; 5) незадовільне інформаційне забезпечення праці вчителів тощо.

У процесі продовження аналізу на мікрорівні (школи Кіровоградської обл.) виявлено, що недоліками стимулювання праці вчителів державних загальноосвітніх закладів є не лише низький розмір ставок і окладів вчителів, а й суттєва розбіжність в оплаті праці в державних і приватних закладах освіти (не на користь державних), невпорядкованість надбавок та доплат, недосконалість преміювання.

На нашу думку, активізації інноваційної праці вчителів перешкоджає надмірна централізація управління: питання, пов'язані зі встановленням учителям доплат та надбавок стимулюючого характеру, їхніх розмірів, сьогодні не віднесено до компетенції закладу, його видатки жорстко контролює держава, школа не має автономних прав на визначення напряму витрачання коштів,

зокрема з метою стимулювання вчителів-новаторів. Недоліком є поширена зрівнялівка в оцінці та стимулюванні праці вчителів, слабкий вплив профспілок освітян на вирішення цих проблем.

Окреслене підтвердили узагальнені результати соціологічного опитування, проведеного автором серед вчителів загальноосвітніх навчальних закладів м. Кіровограда (у 2012-2014 рр.). Йдеться про обмеженість дії чинників-стимуляторів у творчій діяльності педагогів та наявність чинників-блокаторів, що перешкоджають інноваційній праці й підвищенню якості освіти (результати обробки анкет подано у картосхемі на рис. 1).

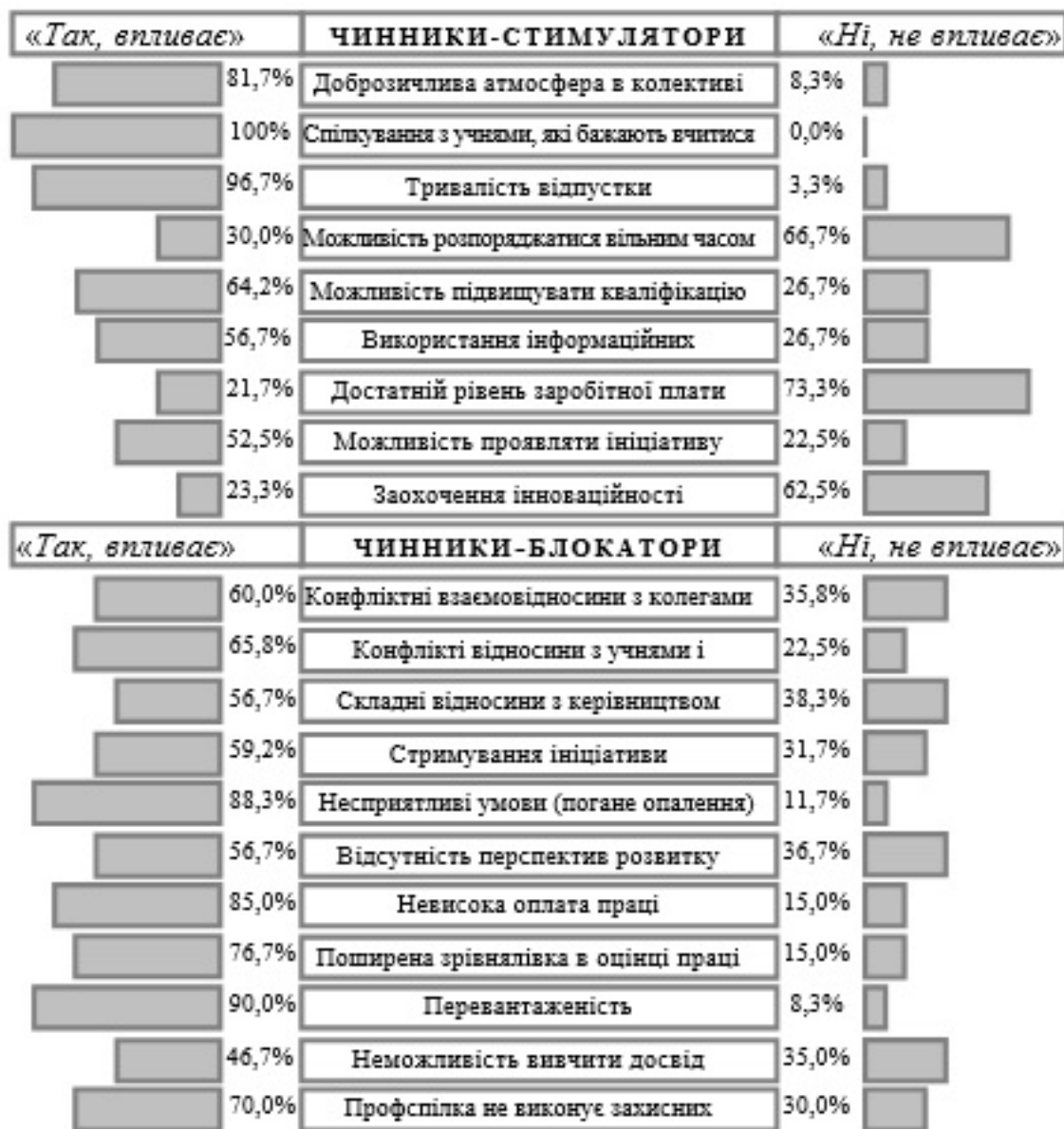


Рис. 1. Картосхема впливу чинників на інноваційну працю вчителів*

*Джерело: підсумки соціологічного опитування вчителів; власні дослідження автора.

Усі окреслені недоліки мають бути частково компенсовані дією механізму стимулювання інноваційної праці вчителів, проте на практиці цього поки не відбувається. Нагадаємо, що з цього приводу відомі українські дослідники А.

Колот, І. Петрова, М. Семикіна, І. Терон, О. Комарова, Т. Костишина у своїх працях неодноразово звертали увагу на необхідність формування дієвих механізмів стимулювання праці, які будуються на взаємозалежності показників зарплати, преміювання, урахуванні індивідуальних і колективних результатів праці [5-7]. Такого механізму в освіті України ще реально немає.

На нашу думку, зазначений механізм має бути призначений економічно, соціально, морально-психологічно та адміністративно стимулювати інноваційну працю, не лише активізуючи його трудову і творчу активність, а й компенсуючи зусилля вчителів – інтелектуальні, морально-психічні, емоційні, матеріальні, пов'язані з особливістю праці в школі, необхідністю витрачати додатковий час на опановування новими знаннями, інформаційними технологіями, розробкою інновацій у викладанні та вихованні учнів. Виходячи з цього, вважаємо перспективним переорієнтацію системи стимулювання на застосування індивідуалізації оцінки праці, визначення грейдів, бально-експертних оцінок із формуванням відповідних стимулюючих пакетів для заохочення розвитку творчості та підтримки педагогічних новацій.

Література

1. Інтелектуальний потенціал: соціальні виміри використання та розвитку [колективна монографія] / М. В. Семикіна, В. І. Гунько, С. Р. Пасека / За ред. М. В. Семикіної. – Черкаси : видавництво ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. – 336 с.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2011. – 397 с.
3. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації: [монографія] / М.В. Семикіна, С.Р. Пасека та ін. / За наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М.В. Семикіної. – Черкаси: видавництво «МАКЛАУТ», 2012. – 320 с.
4. Петрова І.Л. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: Монографія / І.Л. Петрова, Т.І. Шпільова, Н.П. Сисоліна. За наук. ред. проф. Петрової І.Л. – К.: Дорадо, 2010. – 320 с.
5. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: КНТУ, «КОД», 2012. – 300 с.
6. Онікієнко В. В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / Онікієнко В. В., Смельяненко Л. М., Терон І. В.; за ред. В. В. Онікієнка. — К. : РВПС України НАН України, 2006. — 480 с.
7. Семикіна М.В. Економічна мотивація інвестування в розвиток людського капіталу підприємства / Фінансово-економічні механізми інноваційно-інвестиційного розвитку України: Колективна монографія / Кириченко О.А., Єрохін С.А. та ін.; Під наук. ред. О.А. Кириченко. – К.: Національна академія управління, 2008. – 252 с.

Жовнір С.М., ст. наук. співробітник, канд. геогр. наук
Інститут економіки та прогнозування НАН України
м. Київ

ПОТЕНЦІЙНІ РИЗИКИ ДЛЯ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ У СФЕРІ РУХУ РОБОЧОЇ СИЛИ І МОБІЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В КОНТЕКСТІ СПІВПРАЦІ З ЄС

Дослідження сучасних тенденцій у сфері зовнішньої і внутрішньої трудової міграції в Україні доводить, що основними чинниками трудової еміграції українських громадян продовжують залишатись економічні, а саме загострення

економічної кризи, ріст безробіття, зменшення доходів громадян, зубожіння населення. Політична нестабільність і військовий конфлікт в країні виступають чинниками-стимуляторами еміграційних процесів. Водночас, відносно вищий рівень життя, сусідство з країнами-членами Євросоюзу, ліберальність вітчизняного законодавства та толерантність населення є чинниками-стимуляторами трудової імміграції до України вихідців з країн СНД, Азії, Африки.

В умовах посилення глобалізації зростають ризики для національного ринку праці як донора та реципієнта трудових мігрантів. Серед головних загроз – набуття міграцією, пов'язаною з освітньою і трудовою мобільністю українців до країн Європи, незворотного характеру. У перспективі на макроекономічну стабільність та зростання країн ЄС істотно впливатиме проблема старіння населення. За наведеним у стратегії соціально-економічного розвитку ЄС на період до 2020 р. «Європа – 2020» [1] прогнозом, до 2020 р. кількість людей працездатного віку в ЄС скоротиться на 2 млн. осіб. Тому головна увага європейців сфокусована на таких ключових завданнях як забезпечення загальноєвропейського ринку праці робочою силою і зменшення дисбалансів на ринках праці країн-членів ЄС. З огляду на це, у стратегії особливу увагу акцентовано на географічній мобільності студентів і працівників та створенні умов для їхньої кращої адаптації до змін на ринках праці країн ЄС.

Розроблений Європейською Комісією у 2012 р. Пакет заходів сприяння зайнятості [2] передбачає усунення правових і практичних перешкод для вільного пересування працівників у ЄС; підвищення відповідності робочих місць та осіб, які шукають роботу в інших країнах; врахування потенційних наслідків трудової міграції громадян третіх країн до ЄС.

Для забезпечення європейського ринку праці робочою силою розроблені і діють гнучкі схеми імміграції громадян третіх країн і членів їхніх сімей до країн-членів ЄС з метою спрощення їх працевлаштування в якості кваліфікованих працівників (це зокрема Блакитна карта, Червоно-біло-червона карта). Схеми імміграції створені для таких груп мігрантів, як особливо висококваліфіковані кадри, фахівці дефіцитних професій, інші ключові фахівці вищої кваліфікації, ключові фахівці-індивідуальні підприємці, випускники вищих навчальних закладів з держав, що не входять до складу ЄС. З жовтня 2016 р. Німеччина розпочала новий пілотний проект RuMa – регіональну програму з працевлаштування іноземних фахівців з професійно-технічною освітою на основі бальної системи у федеральній землі Баден-Вюртемберг [3].

Результати аналізу міграційної ситуації і змін у міграційній політиці об'єднаної Європи свідчать, що процеси масової та неконтрольованої міграції до європейських країн сотень тисяч біженців з близькосхідного та північно-африканського регіонів, як прояв глобалізації, призведуть до трансформації Євросоюзу як наднаціонального утворення за багатьма параметрами.

Судячи з усього, у короткостроковій перспективі приймаючі країни не готові і не мають достатньо ресурсів для того, щоб інтегрувати настільки велику кількість людей на всіх рівнях – від навчання мови і залучення до культури, професійного навчання та визнання вже наявних документів про освіту. Більшість мігрантів є представниками культур і релігій, відмінних від приймаючих країн Європи. Багато з біженців вважають, що потрапили, з їхньої точки зору, до

«невіруючого» суспільства. Для таких біженців зростає ризик радикалізації під впливом представників радикальних течій в ісламі.

У приймаючих країнах також посилюються настрої невдоволення біженцями, зокрема за даними соціопитувань ARD-Deutschland Trend, ставлення до біженців в Німеччині за місяць змінилося в негативну сторону, почастишали антимігрантські акції, напади на центри розміщення біженців. У перспективі можна очікувати зростання популярності серед корінного населення радикальних партій лівого та неонаціоналістичного спрямування.

За результатами аналізу сучасного етапу розвитку євроінтеграційних процесів в Україні можна зробити висновок, що прямого впливу на Україну у частині можливості вільного пересування громадянам України країнами ЄС, надання Україні безвізового режиму з ЄС криза біженців не матиме. Разом з тим, опосередковано результати проведеного у Великобританії референдуму щодо членства у ЄС можуть посилити євроскептичні настрої на континенті та відтермінувати час надання безвізового режиму Україні.

Загалом сучасні міграційні процеси у світі потенційно можуть чинити негативний вплив на міграційну ситуацію в Україні. Не виключено, що закриття так званого «балканського маршруту» може призвести до пошуку біженцями іншого шляху для потрапляння в ЄС, що може пролягати через Росію, Білорусь, а також Україну. Це створює додаткові міграційні і безпекові ризики для України. Крім того, ЄС може розглядати Україну як пункт трансферу біженців, змусивши прийняти частину мігрантів, що ускладнюватиме без того складну міграційну ситуацію в країні.

Підписавши Угоду про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом і його державами-членами [4], наша країна задекларувала прагнення посилення мобільності громадян і розвитку співробітництва у сфері міграції, підтримку діалогу з питань захисту прав трудових мігрантів, спільне запровадження ефективної та превентивної політики щодо боротьби з нелегальною міграцією та торгівлею людьми, створення інфраструктури для розміщення біженців.

Угодою не передбачено досягнення повної свободи руху робочої сили і створення спільного ринку праці між Україною та ЄС. Тому кардинальних змін на вітчизняному ринку праці, пов'язаних з мобільністю працівників, після підписання угоди одразу не слід очікувати. Водночас, існує загроза збільшення відтоку з України кваліфікованих працівників, індивідуальних підприємців, а також молоді, яка здобула освіту за кордоном, внаслідок розширення доступу громадян України до діючих гнучких схем імміграції кваліфікованих працівників. За кількістю отриманих у Німеччині «блакитних карток» українці наразі четверті після вихідців з Індії, Китаю і Росії. Можна також очікувати посилення тенденції виїзду за кордон членів сімей успішних довгострокових трудових мігрантів з метою возз'єднання сімей. Натомість можливе збільшення притоку низькокваліфікованої робочої сили з азійських і африканських країн.

У середньостроковій перспективі слід очікувати зростання конкуренції на європейських ринках праці, насамперед, низькокваліфікованої робочої сили, що може негативно вплинути на рівень заробітків українських трудових мігрантів. У довгостроковій перспективі посилиться культурно-цивілізаційне розмивання європейських суспільств. Для України, яка прагне інтегруватись до ЄС, це також несе відповідні ризики втрати національної ідентичності.

Основними векторами розвитку міграційної політики України в контексті співпраці з ЄС мають стати: розвиток співробітництва у сфері освіти і мобільності працівників; активізація діалогу з питань захисту прав трудових мігрантів; створення можливостей для гідної зайнятості в Україні, стимулювання створення робочих місць з високою оплатою праці; приведення законодавства про працю у частині трудової міграції і мобільності працівників у відповідність до міжнародних трудових норм і директив ЄС; спільне запровадження ефективної та превентивної політики щодо боротьби з нелегальною міграцією та торгівлею людьми; створення інфраструктури для розміщення біженців і внутрішньо переміщених осіб – громадян України.

Для України необхідно спрямувати зусилля на модернізацію ринків праці шляхом сприяння мобільності робочої сили, розвиток знань і навичок упродовж життя з метою розширення можливостей працевлаштування, поліпшення співвідношення між попитом і пропозицією на ринках праці.

Література

1. Communication from the Commission Europe 2020 – A strategy for smart, sustainable and inclusive growth, COM (2010) 2020 of 3 March 2010; European Council Conclusions of 17 June 2010.
2. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Towards a job-rich recovery, COM (2012) 173 final, Strasbourg, 18.4.2012.
3. Знайти роботу в Німеччині: нова програма для іноземців. – Доступний з: <http://www.dw.com/uk/>
4. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони Верховна Рада України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984_011.

Зеленко О.О., канд. екон. наук, доцент
Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля
м. Северодонецьк

РЕГІОНАЛЬНА МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ

У більшості країн світу соціальний діалог розглядається суто у контексті соціально-трудових взаємовідносин між робітником, роботодавцем та державою. Натомість, як вдало відзначила Л. Ярова [1, с. 40], в Україні соціальний діалог – це система взаємовідносин з приводу регулювання трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними взаємовідносин. Продовжуючи думку Л. Ярової можна стверджувати, що соціальний діалог – це специфічна форма комунікаційного процесу між двома або більше сторонами у будь-якій сфері життєдіяльності, яка дозволяє дійти консенсусу щодо вирішення питань соціально-економічного розвитку суспільства [2, с. 85].

Соціальний діалог в Україні вийшов за межі суто соціально-трудових взаємовідносин. Сьогодні це взаємовідносини між самими бізнес структурами, між різними групами громади, між державними органами влади та органами місцевого самоврядування, пов'язані з вирішення соціально-економічних

проблем щодо підвищення добробуту людей на окремо взятому підприємстві, у регіоні, чи у країні загалом.

Спроби сформувані певні моделі соціального діалогу в Україні вже були представлені у вітчизняній науковій літературі. Зокрема, розглядаючи проблему у законодавчо-правовому полі, О. Петроє [11] формує модель, що містить 4 рівні: локальний, місцевий (на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці регіону), регіональний та національний рівень. На думку автора, українська модель соціального діалогу є достатньо складною, але у той же час недосконалою: всі рівні соціального діалогу мають бути однаково розвинуті, але цієї умови ще не виконано.

Останнім часом дуже швидкими темпами у світі та у вітчизняній економічній теорії розвивається теорія регіоналізму, згідно з якою регіон виступає не просто як адміністративна одиниця країни, а як незалежний хазяйнуючий суб'єкт економічної діяльності, що вступає у економічні взаємовідносини з іншими регіонами, державами світу. Тому, проаналізувавши всі результати попередніх досліджень, пропонуємо регіональну модель соціального діалогу в Україні (рис. 1.).



Рис. 1. Регіональна модель формування соціального діалогу в Україні.
Джерело: сформовано автором

Регіональна модель соціального діалогу, представлена на рис. 1., має три рівні:

1) локальний та міжособистісний рівень: дуже часто ці два рівні соціального діалогу фактично співпадають, тому що у межах окремого підприємства дійсно діалог найчастіше відбувається між окремими визначеними заздалегідь особами; якщо підприємство невеликих розмірів і профспілка робітників там попросту відсутня, то автоматично на локальному рівні формується міжособистісний соціальний діалог. Крім того міжособистісний діалог виникає у процесі пошуку підприємством необхідних кадрів на ринку праці, іноді – це спілкування з клієнтами (конфлікти з приводу якості продукції, обслуговування, тощо);

2) міжгалузовий рівень: на рівні регіону найчастіше відбувається активна взаємодія зі своїми партнерами, постачальниками, контрагентами, профспілками та іншими НУО стосовно належної організації спільної економічної діяльності яка влаштовуватиме і представників споріднених галузей і ваших найманих

працівників і працівників підприємства-партнера і, нарешті, місцеву громаду. У разі виникнення конфліктних ситуацій соціальний діалог має узгодити інтереси всіх учасників і зацікавлених сторін;

3) регіональний та міжнародний рівень: Україна сьогодні активно співпрацює з різноманітними міжнародними донорськими організаціями, з різноманітними програмами технічної допомоги регіонального розвитку та місцевого самоврядування, особливо це відчутно у прикордонних регіонах України, у тому числі у Луганській і Донецькій областях. Представники таких міжнародних організацій активно працюють саме на регіональному рівні, надаючи матеріальну, технічну допомогу та формуючи якісно новий діалог між громадою, органами влади, бізнесом, неурядовими організаціями з метою генерації якісно нових ініціатив щодо врегулювання всіх інтересів суб'єктів соціально-економічних взаємовідносин регіону.

Основною метою формування та реалізації соціального діалогу є підвищення рівня та якості життя населення регіону, країни, людства вцілому. Одним з індикаторів, що характеризує рівень та якість життя є інтегральний показник – індекс людського розвитку (ІЛР). В основу розрахунку ІЛР покладено очікувану тривалість життя при народженні, освіту (тривалість навчання) та рівень добробуту у суспільстві (ВВП на душу населення). За результатами дослідження ООН у 2015 році [4, с. 28-29] Україна посідає тільки 81 сходинку. А от серед регіонів лідерами за індексом регіонального людського розвитку в 2014 р. за даними інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи [5], лідерами є Харківська та Чернівецька області; останнє місце посідали Херсонська, Житомирська та Кіровоградська області. Із зрозумілих причин Луганська та Донецька області взагалі не бралися до розрахунку.

Запропонована регіональна модель формування соціального діалогу може стати ефективним інструментом для усвідомлення всіх особливостей впровадження даного процесу на регіональному рівні та у подальшому сприятиме налагодженню взаємовідносин між владою, бізнесом та громадою на рівні кожного регіону, що у результаті дасть можливість «вирівняти» ситуацію щодо показників людського розвитку між усіма областями України, а саму країну підняти у рейтингу ІЛР на більш високу позицію серед усіх держав світу.

Література

1. Яровая Л. В. Украинская модель социального диалога в контексте европейской политики / Л. В. Яровая // Віник СевНТУ: зб. наук. пр. – 2010 – Вип.112. Серія «Політологія» - С. 39-43.
2. Зеленко О. О. Роль соціального діалогу у контексті соціально-економічного розвитку суспільства / О. О. Зеленко // Часопис економічних реформ. – 2014 - № 1 (13) – С. 82-87.
3. Петрос О. М. Поняття «діалог» у термінологічній традиції зарубіжної та вітчизняної наукової думки. [Електронний ресурс] / О. М. Петрос // Державне управління: теорія та практика. Електронне наукове фахове видання. – 2011. - № 12. – Режим доступу: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej14/>
4. Доклад о человеческом развитии 2015 «Труд во имя человеческого развития» ООН: перевод с англ. – М: Весь мир, 2015 – 48 с.
5. Інтегральний індекс регіонального людського розвитку за 2014 р. [Електронний ресурс] // Офіційний сайт інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи. – Режим доступу: http://idss.org.ua/ukr_index.html

РИНОК ПРАЦІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

Сучасний прогрес соціально-економічного розвитку суспільства йде за багатьма напрямками: вдосконалення технологій, загальна інформатизація та охоплення мобільним зв'язком усіх регіонів країни і всього світу, створення штучних видів сировини з наперед заданими властивостями, скорочення споживання природного матеріалу на одиницю продукції. Ці прогресивні тенденції відбиваються на структурі зайнятості, на рівні кваліфікації працівників, на культурі виробництва, на якості робочої сили і рівні розвиненості та органічності ринку праці. Безперечно, ринок праці є одним із основних механізмів регулювання розвитку економіки, органічно пов'язаним із функціонуванням інших ринків: капіталу, житла, товарів та послуг, природних ресурсів. На ринку праці безпосередньо відбувається взаємодія попиту та пропозиції шляхом постійної адаптації кількості та якості робочої сили до кількості та якості робочих місць [1]. Ринок праці має складну внутрішню структуру, що характеризується способом і формами акумуляції резервів робочої сили, організації та регулювання, характером впливу на ефективність виробництва.

Україна за ступенем розвиненості ринкової економіки істотно відрізняється від індустріально розвинених країн Заходу. Регулювання ринку праці у них здійснюється на основі вибору орієнтирів соціально-економічної політики. Наш науково-виробничий комплекс, за своїм рівнем відстає від індустріально розвинених країн, має більш відсталу за ефективністю та якістю систему транспорту, зв'язку та інформації, що не відповідають вимогам цивілізованого ринкового господарства, правового забезпечення і супроводу бізнесу, потребує докорінної модернізації виробництва на новій технічній основі. Попит і пропозиція на ринку праці формується в умовах, коли основні елементи самонастроювання – ціна робочої сили, рівень індивідуального споживання населення – не приведені у відповідність із вартістю робочої сили.

Посилення реформаторських перетворень в країні супроводжується зміною механізму фінансування витрат на відтворення трудових ресурсів, перехід до ринкового ціноутворення, зростання інфляції призвели до відриву ціни робочої сили від її вартості [2]. Це призвело до ослаблення ролі об'єктивності механізму самонастроювання на гармонійність середовища ринку праці.

Сьогоднішнє становище, зокрема загострення військового конфлікту та економічна криза не лише пролонгують негативні тенденції розвитку ринку праці, а й загострює їх, звужуючи можливості протистояння їхньому впливу. Серед невирішених у попередній період проблем залишаються такі: професійно-кваліфікаційні диспропорції попиту і пропозиції робочої сили; неповне і неефективне використання зайнятості; стабільно високий рівень малопродуктивної неформальної зайнятості; низька інституціоналізація безробіття; невідповідність секторальної і галузевої структури зайнятості потребам інноваційного розвитку економіки [2].

Світовий досвід свідчить про існування тісного зв'язку між поглибленням

кризових явищ в економіці та виникненням шоків, пов'язаних із функціонуванням виробничої, фінансово-кредитної та соціальної сфер. Наростання соціальних шоків у суспільстві пов'язане зі зростанням рівня безробіття, втратою можливостей працевлаштування економічно активного населення, страхом бідності, незахищеністю, зневірою у подальших перспективах [4]. Втрачаючи упевненість у праці, людина стає соціально та психологічно вразливою. Одночасно зростає соціальна напруга в суспільстві.

Реформування українського ринку праці має стати одним із завдань економічної політики. Створення робочих місць сучасного рівня потребує суттєвих інвестицій. Однак із урахуванням кризи і прогалин у фінансовій політиці ускладнюються можливості для зовнішнього та внутрішнього інвестування. Слід зазначити, що останній двадцятилітній досвід інвестування демонструє конфлікт між короткостроковими та довгостроковими інтересами українських підприємств, між їхньою капіталізацією та зростанням продуктивності праці [1]. Суть у тому, що для забезпечення високої капіталізації у короткому періоді не обов'язково досягати вищої продуктивності праці. Ринкова вартість компанії зростає внаслідок злиття та поглинань або збереження на балансі неефективних підприємств. Зростання ж продуктивності праці є неодмінною умовою капіталізації лише у довгостроковому періоді. Для підвищення інвестиційної привабливості критично важливі зниження ризиків ведення бізнесу; посилення законодавчого захисту конкуренції – розширення прав бізнесу на захист своїх інтересів; створення стимулів підприємництва на регіональному та локальному рівнях; підвищення ефективності правового регулювання підприємницької активності; створення Національної ради з інвестицій; розроблення стратегії (дорожньої карти) входження на ринок. На нашу думку, макроекономічною умовою трансформації ринку праці є перехід від політики стимулювання попиту до політики стимулювання пропозиції. Важливим є зменшення оподаткування трудових доходів та зняття інституційних перешкод, яке сприяє стимулюванню пропозиції праці і забезпечує економічне зростання. Також необхідно зменшити граничні ставки податків на прибутки підприємств, що стимулюватиме заощадження та інвестиції з метою нарощування виробництва та зайнятості, проводити політику прискореної амортизації, що збільшує внутрішні джерела інвестицій; запровадити податкові пільги щодо реінвестування капіталу; зменшити оподаткування доходів від власності (відсотків і дивідендів). Такі заходи підвищують схильність населення до заощаджень, збільшують пропозицію позичкового капіталу і зменшують рівень позичкового відсотку. У свою чергу інструментами економіки пропозиції забезпечується зростання зовнішніх інвестиційних ресурсів підприємств шляхом збільшення ринкової вартості їхніх активів унаслідок зростання виплачуваних дивідендів і відсотків.

Безперечно, сьогодні ринок праці неминуче є випробуванням людини на конкурентоспроможність, стійкість, здатність до змін, саморозвитку. Натомість інструменти регулювання соціально-трудової сфери покликані забезпечувати соціальну стабільність у суспільстві за рахунок дотримання принципів справедливості, солідарності, поваги до людини, захисту її прав, розширення можливостей її самореалізації.

Література

1. Інститути зайнятості та безробіття: сучасні тенденції та виклики для України: наук.доп. / [В.М. Геєць, А.А. Гриценко, В.В. Близнюк, Л.М. Лавриненко та ін.]; за ред. В.М. Гейця, А.А. Гриценка; НАН України. Ін-т екон. та прогноз. – К., 2013. – 248 с.
2. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В.Близнюк; НАН України. ДУ Ін-т економіки та прогнозування НАН України – К., 2016. – 326 с.
3. Основні показники соціально-економічного розвитку України [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua
4. Лавриненко Л.М. Ринок праці в Україні та соціальна функція держави // Інноваційна економіка / Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – Тернопіль. – № 2'2015 [57]. – С. 154-159.
5. Ринок праці [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua

Карпенко А.В., канд. екон. наук, доцент
Коляда Ю.Г.

Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя

ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних економічних умовах, щоб розвиватись відповідно до вимог ринку та утримувати лідерські позиції, підприємствам необхідно нарощувати темпи інноваційних змін. Саме корпоративна культура сприяє і підтримує такі зміни, що позитивно впливають на колектив, якість виконуваної роботи та як наслідок – на економічну ефективність підприємства, прибуткове його функціонування та інноваційний розвиток. Тому особливого значення сьогодні набуває застосування культурологічного підходу до дослідження ефективного функціонування підприємства, що передбачає вивчення процесів в організації через призму культури.

Корпоративна культура є сукупністю ефективних суджень, які сформувались в колективі і прийняті всіма його членами, що вважаються апріорі правильними і беззаперечними, допомагають підприємству підтримувати і розвивати свій персонал.

В сучасних умовах талановитий і розвинений персонал, об'єднаний корпоративною культурою здатний забезпечувати високу продуктивність та інноваційність праці, підвищувати ефективність підприємства, його конкурентоспроможність та інноваційний розвиток [3, с. 24]. Тобто корпоративна культура розкриває невідповідність кваліфікації персоналу потребам підприємства і сприяє її подоланню. Вона сьогодні стає дієвим інструментом підвищення рівня управління персоналом на підприємстві, оскільки визначає специфіку діяльності, особливості взаємин між співробітниками, вимоги і ставлення до них, здатність розпізнавання творчих здібностей і інноваційної активності та їх стимулювання. Тому корпоративна культура має бути обов'язково включена в стратегічне планування і охоплювати всі сфери діяльності підприємства, від виробництва продукції, через управління персоналом до його збуту та отримання прибутку.

Своєчасна увага до розвитку корпоративної культури вигідна як співробітникам, так і підприємству, оскільки підвищується рівень взаємодії персоналу в колективі та змістовність праці. У співробітників з'являється можливість професійного розвитку, швидшого кар'єрного зростання та підвищення заробітної плати, а у підприємства – краще мотивований персонал, повне його залучення в робочий процес, поліпшення результатів праці.

Корпоративна культура сприяє змінам в соціальних відносинах на підприємстві і є соціальною інновацією, що покликана створити ефективний мотиваційний механізм для працівників аби підвищити їх продуктивність і задоволеність працею. Розвиток культури має на меті не лише збереження колективу, а й формування в працівників розуміння значимості одне для одного і для підприємства, пробудження бажання розвиватись і підвищувати конкурентоспроможність аби сприяти виведенню підприємства в лідери на ринку на принципах чесної боротьби, постійного самовдосконалення, ділової етики, модернізації виробництва, бажання покращити життя суспільства тощо [4, с. 174, 177]. Тобто при правильному використанні, корпоративна культура здатна створити міцну «колективну родину», де пануватимуть взаємодопомога, підтримка, відвертість, взаєморозуміння, справедливість, робота над власними помилками, згуртованість і відданість спільній справі.

Корпоративна культура формується під впливом зовнішніх (постачальників, споживачів, держави тощо) і внутрішніх чинників (персоналу). Проте вона не виникає спонтанно, а завжди є той, хто нею керує, що сприяє позитивному впливу на відношення працівників до інноваційних змін. Саме керівні ланки підприємств несуть відповідальність і за впровадження інноваційної культури.

Розвиток корпоративної культури в поєднанні з інноваційною діяльністю допомагає розкрити творчі таланти і креативне мислення персоналу, активізувати інноваційні процеси на підприємстві, стимулювати інтелектуальну активність, підвищити рівень співпраці працівників і покращити способи комунікації з вищим керівництвом [2, с. 105]. Відповідно, поєднані єдиною метою та згуртовані дії персоналу, що досягається високим рівнем корпоративної культури, здатні сприяти створенню і впровадженню інновацій.

Корпоративна культура необхідна для того, аби підтримувати у працівників бажання розвиватись, відкривати нове і ризикувати. Тобто важливим завданням є формування такого колективу, персонал якого сприймає нові ідеї і готовий реалізовувати нововведення. Тим самим створюється основа для формування інноваційної корпоративної культури.

Корпоративна культура направлена на розвиток соціальних потреб працівника, а інноваційна – забезпечує сприйняття працівниками нових ідей і починань, відображає готовність до прийняття і створення нового. Ці дві культури є різними, проте взаємозалежними, оскільки через інноваційну культуру можна впливати на всю культуру підприємства, а розвиток корпоративної культури регулює розповсюдження інноваційної культури в колективі [1, с. 43]. Інноваційна культура є похідною, і лише з появою та закріпленням дієвої корпоративної культури можна розвивати в працівниках інноваційну активність.

Формування інноваційної корпоративної культури передбачає вплив двох груп чинників: первинних (прийняті керівництвом цінності і погляди; поведінка керівництва в складних ситуаціях; лідерська стратегія керівництва; система

мотивації персоналу; система добору і руху кадрів) та вторинних (організаційна структура делегування повноважень; система комунікацій і управлінські дії; дизайн приміщень; міфи і історії про важливі події; формалізовані положення про філософію і цілі підприємства) [4, 174]. Систематичність і повнота використання зазначених чинників визначає якість та темпи розвитку культури і персоналу.

Отже, на нашу думку, корпоративна культура не завершується створенням у працівників почуття причетності до справ підприємства, появою бажання брати участь і мати вагу в ухваленні важливих для підприємства рішень. Після створення атмосфери єдності і досягнення колективізму, корпоративна культура починає розвивати в собі інноваційну складову. Тобто інноваційна культура є вищим (наступним) щаблем розвитку корпоративної культури, яка забезпечує активізацію інноваційної діяльності, творчу і креативну активність працівників, підвищення змістовності і задоволення працею, створює комфортні і затишні умови на підприємстві. Тому щоб повніше розкривати потенціал працівників і ефективніше використовувати їх здібності необхідно враховувати значну групу чинників при плануванні розвитку корпоративної культури, формуванні її інноваційного рівня.

Література

1. Кам'янська О. В. Корпоративна культура в системі управління інноваційним підприємством / О. В. Кам'янська // Економіка та держава. – 2010. – № 8. – С. 23-24. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde_2010_8_7
2. Кицак Т. Г. Інноваційні напрями розвитку корпоративної культури на вітчизняних підприємствах / Т. Г. Кицак, І. Ф. Коваленко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 1. – С. 171-177.
3. Беляк Т. О. Корпоративна культура: доцільність якісних змін з урахуванням пріоритетів інноваційного розвитку / Т. О. Беляк // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. – 2014. – Вип. 4. – С. 129-136.
4. Смирнова Т. А. Використання принципів інноваційного менеджменту у процесі формування корпоративної культури / Т. А. Смирнова, Ю. М. Голей // Вісник Дніпропетровського університету. Серія : Менеджмент інновацій. – 2014. – Т. 22, вип. 3. – С. 100-106.
5. Торопигіна М. В. Корпоративна культура та її взаємозв'язок з інноваціями / М. В. Торопигіна // Управління розвитком. – 2014. – № 8. – С. 41-43.

Клименко Я. В., аспірант
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

МЕТОДИКА ВИЯВЛЕННЯ ОПЕРАЦІЙ ІЗ АФІЛІЙОВАНИМИ ОСОБАМИ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ АУДИТОРСЬКОЇ ПЕРЕВІРКИ

Відносини залежності в сучасному глобалізованому суспільстві опосередковують різні аспекти організації і здійснення діяльності суб'єктів господарювання. З організаційного боку, залежність характеризує, наприклад, відносини холдинг-дочірня компанія. З точки зору ведення господарської діяльності залежність проявляється, зокрема, у відносинах усередині

акціонерного товариства. Наслідки залежності проявляються як при прийнятті управлінських рішень в економіці, так і в процесі вирішення власне господарських питань.

В українській економіко-правовій дійсності відносини залежності набули значного поширення [4]. Так, багаторівневі структури сучасних економічних груп підприємств, між якими встановлюються відносини контролю-підпорядкування, призводять до збільшення обсягів операцій між афілійованими особами у вітчизняній економіці. Зростання кількості таких структурних об'єднань та типів зв'язків між пов'язаними особами випереджає стандартизацію обліку й аудиту у цій предметній сфері [5].

Афілійованими (пов'язаними) вважаються підприємства, серед яких одне (або ж декілька) є контролюючим, має можливість впливати на рішення іншого (інших), що є залежним. Розкриття інформації щодо пов'язаних осіб має велике значення, оскільки завдяки цим операціям є можливість перекрутити дані фінансової звітності, сприяти незаконному привласненню активів та збільшити прибуток шляхом здійснення операцій, які не мають економічної сутності.

Значна ймовірність негативних правових та фінансово-економічних наслідків виникнення відносин афілійованості шляхом встановлення контролю, здійснення суттєвого впливу [2], набуття спільного економічного інтересу між суб'єктами господарювання вимагає від аудитора так спланувати та провести аудиторську перевірку, щоб отримати належні аудиторські докази, які дозволили б з упевненістю зробити висновки щодо відображення і розкриття у фінансовій звітності операцій підприємства з пов'язаними сторонами.

Зважаючи на це, важливо вміти чітко розрізняти пов'язані та незалежні сторони по відношенню до суб'єкта аудиторської перевірки. У таблиці 1 наведено приблизний перелік даних сторін.

Таблиця 1

Пов'язані та незалежні сторони по відношенню до суб'єкта аудиту

| Пов'язані сторони | Незалежні сторони |
|--|--|
| Економічні суб'єкти, котрі є контролюючими та підконтрольними по відношенню до суб'єкта аудиторської перевірки | Два суб'єкта господарювання лише тому, що мають одного керівника. |
| Асоційовані компанії | Економічні суб'єкти, що надають фінансові ресурси |
| Приватні особи, котрі володіють акціями з правом голосу, які дозволяють впливати на фінансово-господарську діяльність суб'єкта перевірки | Комунальні служби |
| Вище керівництво економічного суб'єкта | Державні організації та контрагенти у процесі звичайної господарської діяльності |
| Економічні суб'єкти, що володіють пакетом акцій із правом голосу | Окремі покупці, постачальники та інші суб'єкти лише зважаючи на їх економічну залежність від суб'єкта аудиторської перевірки |

Джерело: Узагальнено автором на основі опрацювання [3, 5]

Аудиторська перевірка операцій із пов'язаними особами регламентується Міжнародним стандартом аудиту (МСА) 550 «Пов'язані сторони», прийнятим в Україні в якості національного. МСА 550 вимагає від аудитора «здійснювати аудиторські процедури, спрямовані на отримання достатніх і доречних аудиторських доказів, з метою виявлення пов'язаних сторін і розкриття інформації про них, а також істотних операцій між ними, котрі чинять вплив на фінансову звітність» [3] суб'єкта аудиторської перевірки.

Однак, варто зазначити, що даним стандартом передбачено: «...не слід очікувати, що в процесі здійснення аудиту будуть виявлені всі операції з пов'язаними сторонами» [3]. Зважаючи на це, від аудитора очікується виконання достатньої кількості аудиторських процедур, для зниження ризику невиявлення афілійованих (по відношенню до суб'єкта перевірки) осіб та операцій із ними.

Так, аудитор повинен виконати аудиторські процедури, призначені для отримання відповідних та достатніх аудиторських доказів наявності пов'язаних сторін, повноти та достовірності розкриття інформації про них та впливу внутрішніх розрахункових взаємовідносин між ними на формування показників фінансової звітності. Перелік процедур аудиту, які слід застосовувати на початковій стадії його проведення, оскільки це необхідно для ідентифікації пов'язаних сторін і розкриття інформації про них у фінансовій звітності, узагальнено у таблиці 2.

Таблиця 2

Перелік процедур аудиту щодо ідентифікації пов'язаних сторін

| Аудиторські процедури | Мета здійснення аудиторських процедур |
|--|---|
| Подання запиту попередньому аудитору щодо наявності у нього переліку афілійованих (по відношенню до суб'єкта перевірки) осіб | Отримання наявних протягом періоду, охопленого попередньою аудиторською перевіркою, відомостей щодо афілійованих (по відношенню до суб'єкта перевірки) осіб та операцій із ними |
| Перегляд робочих документів, аудиторської документації за попередній звітний період | Виявлення та ідентифікація пов'язаних сторін |
| Подання письмового запиту до керівництва економічного суб'єкта щодо його афілійованості з іншими суб'єктами господарювання та сум операцій із ними протягом періоду, та наявності розробленої політики, котра регламентує порядок визначення та здійснення операцій із афілійованими особами | Забезпечення аудиторів, залучених до перевірки внутрішніх розрахунків, переліком афілійованих осіб для виявлення взаємовідносин та взаєморозрахунків із ними. |
| Подання запиту незалежному реєстратору щодо наявності реєстру пов'язаних з суб'єктом перевірки сторін | Виявлення основних пов'язаних сторін, порівняння отриманого реєстру з переліком пов'язаних сторін, наданого суб'єктом аудиторської перевірки |
| Вивчення протоколів зборів акціонерів і ради директорів, перегляд реєстру аукціонерів пов'язаних підприємств | Забезпечення аудиторів переліком афілійованих осіб із метою виявлення взаємовідносин та взаєморозрахункових операцій із ними. |
| Вивчення облікової політики суб'єкта перевірки в частині здійснення операцій із афілійованими особами | Забезпечення аудиторів, залучених до перевірки, інформацією щодо наявності та взаєморозрахунків із пов'язаними особами |

Джерело: Узагальнено автором на основі опрацювання [3, 5]

Так, для перевірки повноти інформації щодо афілійованих осіб, наданої керівництвом суб'єкта господарювання, аудитору необхідно вивчити робочі документи за попередній звітний період з метою виявлення переліку всіх пов'язаних сторін, вивчити порядок їх виявлення та визначення суб'єктом господарювання; виявити основних акціонерів, вивчити протоколи їх зборів, а також інші, передбачені законодавством, записи (наприклад, реєстр обліку долей членів ради директорів у капіталі) [1].

Отже, аудит операцій із пов'язаними сторонами здійснюється з метою висловлення незалежної професійної думки аудитора щодо належного відображення у звітності інформації щодо наявних афілійованих осіб та відображення взаєморозрахунків із ними [5]. На початковій стадії аудиту необхідно ознайомитися зі специфікою галузі функціонування суб'єкта, дослідити систему внутрішнього контролю та мету фінансово-господарської діяльності суб'єкта перевірки. Аудитор повинен ставитися до перевірки з достатнім рівнем професійного скептицизму та усвідомлювати, що не вся інформація щодо операцій із афілійованими особами адекватно розкрита у звітності господарюючого суб'єкта.

Література

1. Галумян А.М. Аудит операций с аффилированными лицами / Галумян А.М., Миргородская М.Г. // Экономические науки. – 2015. – Выпуск №1, Часть 2. – С. 23-26.
2. Дядюк Є.М. До питання розкриття інформації про афілійованих (пов'язаних) осіб суб'єкта господарювання / Є.М. Дядюк // Університетські наукові записки. – 2011. – № 3. – С. 130-141.
3. Міжнародний стандарт аудиту 550 «Пов'язані сторони». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.apu.com.ua/msa>
4. Хахулина К.С., Хахулина Ю.В. Аффилированные лица и механизм «тонкой» капитализации. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Pchdu/2012_1/02.pdf
5. Яремко І.Й., Литвиненко Н.О. Методика аудиту внутрішніх розрахунків. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Vlca_ekon/2011_35/97.pdf

Кравець І. М., канд.екон.наук, доцент
Гарват О. А., канд.екон.наук, доцент
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НАСЕЛЕННЯ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ

Соціальна стабільність у суспільстві, усталеність соціального стану громадян, їх родин, соціальних груп, проведення політики прогресивного розвитку суспільства визначається реалізацією соціальної політики держави, що володіє всім спектром владних повноважень.

Головним у соціальній політиці є обов'язок держави гарантувати законодавчо, соціально й економічно нормальні для даного історичного періоду умови, які забезпечують самостійне життя, свободу вибору життєвого шляху, сфери діяльності, відповідальність за свої дії, рівень особистого добробуту і

становища у суспільстві. Соціальна політика повинна будуватись на основі взаємної відповідальності та взаємних обов'язків держави й населення.

Способом реалізації соціальної політики держави є система соціального захисту та соціальних гарантій для населення. Рівень соціального захисту, як засіб відтворення й розвитку населення, є критерієм діяльності будь якої соціальної, правової держави і цілком залежить від стану національної економіки, темпів її соціально-економічного розвитку.

У широкому значенні соціальний захист населення – це діяльність держави із втілення в життя цілей і пріоритетних завдань соціальної політики, із реалізації сукупності законодавчо закріплених економічних, правових і соціальних гарантій, що забезпечує кожному члену суспільства дотримання найважливіших соціальних прав, в тому числі на гідний людини рівень життя, необхідний для нормального відтворення і розвитку особи [1].

Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та забезпечення реалізації державної політики у сфері соціального захисту, соціального обслуговування населення, з питань сім'ї та дітей, зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, волонтерської діяльності тощо є Міністерство соціальної політики України

Міністерство спрямовує та координує діяльність Державної служби зайнятості України; Державної служби з питань інвалідів та ветеранів України; Державної інспекції України з питань праці; Пенсійного фонду України [2].

Соціальний захист є необхідним елементом функціонування держави в умовах ринкової економіки. Це пов'язано з тим, що в умовах ринкових перетворень всієї системи соціально-економічних відносин різко порушується баланс інтересів різних верств населення, що викликає незахищеність населення перед наростанням неконтрольованих змін в усіх сферах суспільного буття, ризик як для окремої особи, так і цілих прошарків населення, потрапляння в скрутні життєві ситуації. Відтак, головним завданням держави є запобігання негативним соціально-економічним наслідкам та їх подолання, утвердження в суспільстві принципів соціальної справедливості й гуманізму.

Диктатура ринку, орієнтація суспільства на споживацьке ставлення до природних, людських та інших ресурсів вимагає активної участі держави у забезпеченні функціонування й розвитку системи соціального захисту населення в ринковій економіці. Соціальний захист в сучасних умовах є обов'язковим атрибутом розвиненого суспільства.

Особливого значення сьогодні набуває розв'язання соціальних аспектів управління трудовим потенціалом суспільства у контексті його соціального захисту. Об'єктами прийняття соціальних рішень є створення умов для творчої високопродуктивної праці, розвитку трудового потенціалу та його ефективної реалізації у сфері праці, як основного інструменту формування суспільних соціальних фондів.

Соціальна політика безпосередньо пов'язана з людиною та її особистими інтересами. Тому, приймаючи рішення соціального спрямування щодо управління трудовим потенціалом суспільства, керівництво держави несе високу суспільну відповідальність на усіх рівнях управління.

Вирішення питань у соціальній сфері відносять до стратегічних завдань національної безпеки України. Зокрема, в Законі України "Про основи національної безпеки України", що прийнятий у 2003 р., визначено основні напрями політики з

питань національної безпеки в Україні в соціальній сфері. Це [3]:

- істотне посилення соціальної складової економічної політики, реальне підвищення життєвого рівня населення, передусім на основі підвищення вартості оплати праці, своєчасної виплати заробітної плати та гарантованих законом соціальних виплат, посилення цільової спрямованості матеріальної підтримки, зниження рівня безробіття;
- створення умов для подолання бідності і надмірного майнового розшарування в суспільстві;
- збереження та зміцнення демографічного та трудових ресурсного потенціалу країни; подолання кризових демографічних процесів;
- створення ефективної системи соціального захисту людини, охорони та відновлення її фізичного та духовного здоров'я, ліквідації алкоголізму, наркоманії, інших негативних явищ;
- ліквідація безоглядності, безпритульності та бродяжництва серед дітей та підлітків.

Досягнення мети соціальної політики держави можливе через [4]:

- реалізацію державної політики національної безпеки, яка передбачає утвердження засад національної єдності задля розбудови демократичної, правової, конкурентоспроможної держави;
- формування соціально орієнтованої ринкової економіки;
- зміцнення науково-технологічного потенціалу, забезпечення інноваційного розвитку;
- зростання рівня життя і добробуту населення, забезпечення інформаційної безпеки, екологічно і техногенно безпечних умов життєдіяльності суспільства;
- встановлення гармонійних відносин з іншими державами світу, сприйняття Української держави міжнародним співтовариством як повноцінного і рівноправного його члена.

Таким чином, соціальний захист населення є важливою складовою соціальної політики держави і потребує формування чіткої стратегії розвитку та виважених дій щодо її реалізації в сучасних умовах.

Література

1. Руженський М. М. Соціальний захист населення в умовах формування ринкової моделі економіки України : монографія / М. М. руженський. – К. : ІПК ДСЗУ, 2013. – 318 с.
2. Положення про Міністерство соціальної політики України– Режим доступу : http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=140410&cat_id=140369
3. Закон України „Про основи національної безпеки України” від 19.06.2003 р. № 964 // Відомості Верховної Ради України. – 2003. - № 39. – Ст.351. – (із змін. Та допов.).
4. Стратегія національної безпеки України: Указ Президента України від 12.02.2007 р. № 105 // Офіційний вісник України. – 2007. - № 11. – Ст. 389.
5. Туленков М. В. Політика соціального захисту : монографія / М. В. Туленков, Ю. Ж. Шайгородський. – К. : Центр соціальних комунікацій, 2011. – 184 с.

МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ЗДІЙСНЕННЯ АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ ПО ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ У ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Кризові явища у вітчизняній економіці негативно впливають на рівень заробітної плати, а отже, і на рівень добробуту громадян, які працюють. Особливо гостро проблема невідповідності зв'язку результатів праці з її матеріальними стимулами, зокрема, із заробітною платою позначається на функціонуванні суб'єктів господарювання державного сектора економіки, і передусім, лікувально-профілактичних установ. У зв'язку з цим у кожному закладі охорони здоров'я має бути належним чином організований аналіз розрахунків по заробітній платі, методика проведення якого має базуватися на урахуванні основних положень чинних нормативно-правових документів [1-3; 5] та систематизації здобутків науковців.

Під організацією економічного аналізу слід розуміти цілеспрямоване упорядкування методики і техніки аналізу, процесів збору первинної аналітичної інформації, її обробки, узагальнення і отримання відомостей, необхідних для управління установою [4, с. 11].

Організація аналізу розрахунків по заробітній платі у закладах охорони здоров'я включає наступні складові: розробка загальних засад і порядку проведення аналізу; планування роботи в цілому, окремих її видів та етапів; матеріальне, науково-методичне та кадрове забезпечення; загальне керівництво процесом виконання аналітичних робіт; прийом виконаних аналітичних робіт, порядок їх оформлення; контроль за реалізацією розроблених заходів на практиці із метою поліпшення діяльності установи.

Основні напрями і послідовність проведення аналізу розрахунків по заробітній платі у закладах охорони здоров'я визначаються з урахуванням особливостей праці фахівців відповідних установ, виходячи з яких застосовуються відповідні показники, методи та методики аналізу. У процесі аналізу вирішуються такі завдання: досліджується забезпеченість установи та її підрозділів робочою силою, її склад, стан, рух, професійний рівень; проводиться аналіз використання робочого часу, складу і структури фонду оплати праці, рівня продуктивності праці; вивчаються співвідношення між темпом зростання продуктивності праці і темпом зростання середньої заробітної плати; досліджується стан розрахунків по заробітній платі. Також визначають ступінь виконання кошторису і динаміку показників; вплив факторів на зміну досліджуваних показників; причини відхилення від кошторису, рівня попереднього періоду і нормативів; резерви підвищення продуктивності праці.

Джерелами інформації для проведення аналізу слугують дані бухгалтерського обліку, оперативна інформація, статистична звітність (форма № 1-ПВ «Звіт з праці», форма № 3-ПВ «Звіт про використання робочого часу»), податкова звітність (звітність до органу доходів і зборів) (форма №1 ДФ «Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого на користь фізичних осіб і сум утриманого з них податку», форма № Д4 «Звіт про суми нарахованої заробітної

плати (доходу, грошового забезпечення, допомоги, компенсації) застрахованих осіб та суми нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування до органів доходів і зборів») та ін.

Ретельне складання програми аналізу забезпечує необхідну глибину і повноту проведення аналітичного дослідження. Аналітичний процес доцільно представити у вигляді певної послідовності однорідних за змістом робіт, тобто виділити етапи аналізу, які дозволяють систематизувати та оптимізувати методику, зменшити трудомісткість аналітичних процедур і підвищити отримуваний ефект.

Прийнято виділяти три основні етапи проведення аналізу: підготовчий, основний та заключний. Підготовчий етап включає в себе роботи організаційного характеру, що гарантують достатню глибину й оперативність аналізу. Основний етап передбачає здійснення аналітичних розрахунків та їх систематизацію. Заключний етап полягає в узагальненні отриманих результатів та науковому обґрунтуванні управлінських рішень, спрямованих на підвищення ефективності функціонування установи. На заключному етапі аналітичного процесу складаються форми представлення результативної аналітичної інформації: текстові описового характеру (аналітичні записки, висновки, доповідні записки, звіти), або безтекстові (таблиці, графіки, діаграми).

При дослідженні динаміки показників праці та її оплати у закладах охорони здоров'я застосовують метод порівняння, табличний та графічний методи. Аналіз фонду та рівня заробітної плати, фонду робочого часу, а також факторів впливу на них проводиться за допомогою таких статистико-економічних методів: порівняння, групування, середніх величин, графічного, індексного, ланцюгових підстановок, кореляційно-регресійного аналізу та ін.

Отже, аналіз розрахунків по заробітній платі є однією із складових тематичного плану аналітичних робіт медичної установи. Під час аналізу досліджують забезпеченість закладу кадрами, рівень кваліфікації лікарського персоналу, рух кадрів, використання фонду робочого часу, динаміку фонду оплати праці та рівня заробітної плати, ефективність праці, стан розрахунків по заробітній платі, вивчають (за наявності) обсяги заборгованості по заробітній платі та причини її зміни. Від стану організації аналітично-розрахункових робіт значною мірою залежить якість проведеного аналізу.

Література

1. Деякі питання оплати праці працівників закладів охорони здоров'я / Постанова Кабінету міністрів України від 25.03.2014 № 95 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/95-2014-%D0%BF>.

2. Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів охорони здоров'я, що надають первинну медичну допомогу / Постанова Кабінету міністрів України від 30.12.2013 № 977 (редакція від 15.04.2014) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/977-2013-%D0%BF>.

3. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР –(редакція від 16.01.2016) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.

4. Організація і методика економічного аналізу: Навчальний посібник / Автори і уклад. Г.І. Андрєєва, В.А. Андрєєва. – Суми : ДВНЗ «УАБС НБУ», 2009. – 353 с.

Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони

здоров'я та установ соціального захисту населення / Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 № 308/519 (редакція від 05.07.2016) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1209-05>.

Літинська В.А., канд. екон. наук, доцент
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КАДРОВОГО МОНІТОРИНГУ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

У період ринкової економіки в Україні виникає необхідність в обґрунтованому підборі, організації навчання, підвищенні кваліфікації, правильній оцінці і вихованні кадрів підприємства. Особливо зростає роль кадрових служб щодо набору випускників технікумів, інститутів і університетів, які володіють сучасними знаннями з таких дисциплін, як маркетинг, менеджмент, ринкова стратегія, ціноутворення і т.п. Крім цього, необхідно також систематично проводити моніторинг роботи персоналу та застосовувати відповідні заходи щодо її покращення.

Проблеми моніторингу персоналу підприємств висвітлювали наступні вчені та науковці: А.А. Антонюк, Т.В. Богуславська, Т.А. Бурова, І.Є. Давидович, С.М. Петренко, М.С. Пушкар, В.В. Полякова, Н.А. Шедина, В.Г. Щербак, Ю.П. Яковлев. Хоча дослідники однакові у розумінні сутності моніторингу як спостереження за станом та параметрами певного об'єкта, спостерігаються значні розбіжності стосовно розуміння місця моніторингу в системі управління підприємства. Зокрема, моніторинг розглядають як складову діагностики, економічного аналізу, системи інформаційного забезпечення, функції контролю, системи ухвалення управлінських рішень. Крім цього, існують суперечності.

Деякі науковці, стверджують, що кадровий моніторинг – це вид управлінської діяльності, який передбачає спостереження за станом, параметрами та характеристиками певного об'єкта з метою формування інформаційної бази щодо його поведінки та прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Застосування системи моніторингу персоналу на сучасних підприємствах сприяє розвитку інноваційних процесів, які впливають на всю соціальну інфраструктуру: змінюються стилі управління, організаційні моделі взаємодії, вимоги до характеру та культури праці, матеріальний і моральний аспекти мотивації праці, корпоративний соціальний мікроклімат [3, с. 50].

На думку А.Б. Борисова моніторинг кадрів – це спостереження, оцінка і прогноз стану якого-небудь явища або процесу, аналіз їх діяльності. На думку, Т.В. Калінеску, А.Л. Кібанова моніторинг розглядають, як контроль за станом об'єкта, яким управляють.

Аналіз вітчизняної економічної літератури показав, що основні критерії оцінки ефективності моніторингу персоналу підприємства поділять на дві групи:

1) суб'єктивні:

- рівень співробітництва служб з відділом управління персоналом;
- довіра взаємовідносин між працівниками;
- оцінка якості послуг відділом персоналу іншим підрозділам;

– оцінка якості інформації, які запропоновані відділом персоналу вищому керівництву, задоволеність (незадоволеність) менеджерів і працівників

2) об'єктивні:

– рівень виконання стратегічних планів керівництва по відношенню до персоналу,

– позитивні дії по досягненню цілей підприємства,

– час виконання завдань та заказів.

Кадровий моніторинг виконує основні функції, такі як: спостереження, оцінку, прогнозування та контроль за результатами діяльності підприємства та при виявленні відхилень від запланованих результатів має здійснюватися корегування з метою недопущення негативних наслідків. Отримання інформації про стан об'єкта і є основним завданням моніторингу. Тому від того, як сформовано бази даних за об'єктами моніторингу, залежить якість поточного контролювання.

На основі отриманих результатів дослідження можна визначити наступні етапи кадрового моніторингу:

1. Спостереження фактичного стану об'єкта – збирання і документування фактичних даних, аналіз результатів і вимірювання прогресу процесу.

2. Розробка стратегії та тактики розвитку підприємства.

3. Обґрунтування планів й управлінських рішень, здійснюється контроль за їхнім виконанням.

4. Виявлення резервів підвищення ефективності виробництва, оцінюються результати діяльності підприємства, його підрозділів і робітників.

Першим етапом моніторингу є визначення мети. Метою моніторингу є періодичне відстеження параметрів діяльності підприємства. Моніторинг є складовим елементом процесу поточного контролювання, тому його необхідно здійснювати періодично та систематично для забезпечення менеджерів-контролерів інформацією про стан об'єкта.

Наступним етапом є конкретизація об'єктів моніторингу. Для отримання повнішої інформації про об'єкт доцільно деталізувати інформацію за сферами, отже, й об'єкти також доцільно виділяти відповідно до сфер діяльності підприємства.

Третім етапом є визначення критеріїв, за якими здійснюється моніторинг. Формуються критерії на основі стандартів, норм та нормативів.

Заключним етапом моніторингу є формування баз фактичних даних за об'єктами моніторингу.

Таким чином, кадровий моніторинг формує передумови для забезпечення якісних управлінських процесів на усіх рівнях, а також сприяє інформаційному забезпеченню системи підтримки прийняття управлінських рішень. Незважаючи на об'єктивну необхідність використання моніторингу у кадровому менеджменті, досі не вирішеними залишаються проблеми його місця з позиції процесу управління підприємствами, методологічного та методичного забезпечення здійснення моніторингу.

Література

1. Ахметова К. И. Мониторинг как средство оценки эффективности процесса повышения квалификации педагогических кадров [Текст] / К. И. Ахметова // Молодой ученый. — 2012. — № 8. — С. 303-306.

2. Дмитренко Г.А., Шарапатова Е.А., Максименко Т.М. Мотивация и оценка персонала: Учеб. пособие. – Киев: МАУП, 2002. – С. 248.

3. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
4. Шинкаренко В. Г. Система мотиваційного моніторингу працівників підприємства / В.Г. Шинкаренко, О.Н. Криворучко // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 4. – С. 25.
5. Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: Учеб.-метод. пособие. – К.: МАУП, 2002. – 832 с.

Ліхоносова Г.С., канд. екон. наук, доцент
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля
м. Сєвєродонецьк

ПОВЕДІНКОВІ ТИПИ НОСІЇВ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ВІДТОРГНЕННЯ

Відповідно сьогоденній практиці нерегульованого зростання диференціації доходів і майнового розшарування населення України актуалізуються питання економічної нерівності, соціальної мобільності та відповідно соціально-економічного відторгнення.

В авторських дослідженнях [1, с. 14-17; 2, с. 25-33] вже проводилася діагональна думка щодо того, що передумовами активізації важелів соціально-економічного відторгнення можуть виступати формалізації громадських та економічних систем. Тому в даному дослідженні актуалізовано конкретний напрям формалізації соціально-економічного відторгнення – дії парного впливу у вигляді матриці соціально-економічного розвитку людини, яка включає в себе параметри і часові лаги минулого і майбутнього часу.

Адаптивне життя в суспільстві у кожній людині забезпечено поведінковими типами та програми, основою яких, за нашими дослідженням, є парне дієве ставлення. Типових парних відносин в техногенних цивілізаціях тільки вісім [3, с. 87]. Половина з них засновані на раціональному егоїзмі, а ще половина – на альтруїстичної моральності і духовності.

Не можна сказати, що егоїстичні поведінкові типи і відносини завжди будуть неприйнятними та негативними з точки зору нанесення економічної шкоди чи соціального збитку певним індивідам або соціумам. На них ґрунтується дія більшості діючих загальноприйнятих формацій і поведінкових систем [4, с. 57-60], наприклад: націоналізація багатства, монополізація ринку, соціал-демократія в цілому, а також соціалізм, що захищаються громадськими інститутами та економічними парадигмами сучасності.

Крім того, раціональний егоїстична поведінка з невеликими крапковими змінами є підґрунтям систем капіталізму, тобто використовується одночасно у забезпеченні безпеки держави, ринкових механізмах взаємодії, в виробництвах інноваційного типу і навіть у забезпеченні дієздатності державних апаратів.

Однак, для розвитку держави в цілому використовується, як правило, тільки один тип відносин, що призводить до переваги та свободи дій для осіб одного поведінкового типу. Інші типи відчують незручність, обмеження можливостей свого поведінкового типу, що призводить до розшарування суспільства за рівнем і якістю життя. Таким чином, утворилися і утворюються різні політичні партії, які, по суті, борються за свободи тільки своєму поведінковому типу, через вимоги прийняття своїх законів. Для отримання переваг в цій боротьбі партії чи

відповідні громадські об'єднання провокують і використовують економічні, соціальні, національні, релігійні і класові інтереси.

Зазначені поведінкові типи носіїв соціально-економічного відторгнення приховують свою суперечливу поведінкову суть, тому спроби обґрунтувати свою думку та призводять до заплутаності проблем, і відсутності суспільного розвитку. Громадські структури є над індивідуалістичними структурами, і як такі вони програмують людей на виживання в програмах свого поведінкового типу. Тобто, особистість програмується ладом, системою, встановленим порядком взаємодій, а також, специфічними програмними інформаційними продуктами різного рівня сприйняття.

Питання інформатизації індивідуального розуму, безумовно, дуже специфічні та вимагають професійного тлумачення. В даному аспекті обмежимося вказівкою сутності значення інформаційного простору для сценаріїв відторгнення. Інформатизація особистості інтерпретується відповідно її розвиненості та способу мислення.

Аналогічно, як інформацію з наступних носіїв на попередньому його аналогу відобразити в повному обсязі практично неможливо, так само і людина менш розвинена зрозуміти більш розвинену не здатна. Але навпаки, більш розвинена людина може розуміти і в чомусь сприймати менш розвинену повністю, якщо володіє її категоріями мислення.

Однак, в розумінні є ще один принциповий момент: оцінювання категорій. Вся інформація, що сприймається людиною має її власний знак оцінювання, наприклад: «безперечно», «авторитетно вірно», «можливо», «емпірично», і навпаки – «не вірно», «неможливо», «припустимо», «виключено». Тобто, інформація, що забезпечує створення соціально-економічного відторгнення, стосуються особистісних поведінкових дій та має ранги оцінок. Крім того, носії соціально-економічного відторгнення можуть бути одного поведінкового типу, але різного рівня розвитку.

Будь-яка суспільна система визначає виробничі структури, і відповідно, структури споживання. На виробничих структурах люди займають певні посади, яким визначено чіткі функціональні програми та обов'язки. Споживчі структури можуть мати певні ступені доступності до користування продуктами. Крім того, в кожній суспільній системі індивідууми повинні бути певний час у виробничих функціональних зв'язках. Тобто можуть функціонувати гармонічно лише в споживчих зв'язках, діючи тільки за певною системою програм.

Людина, яка найкращим чином пристосовується користуватися можливостями існуючої навколо системи, стає типом відповідним даній системі. Таким чином, проявляються в дії механізми соціально-економічного відторгнення. Наприклад, громадська система зобов'язує (програмує) індивідуума бути її частиною [5]. Якщо до того, людина була приймачем, наприклад, соціалістичних схильностей, мало задоволена, але терпляча, більш моральна і частково духовна, то в ситуації якщо вона звертається до капіталістичного укладу, засвоївши відповідні програми поведінки, то, безумовно, певною мірою дана людина відторгається, зокрема щодо моральних цінностей системи. Однак, до її свідомості буде час від часу доходити, що у її щось пішло в житті не так, як треба. Але без змін в суспільстві, це все рідше буде згадуватися, і вона остаточно стане відповідним прототипом даної системи, змінивши свою поведінку на

відповідність вже нової формації, відторгнувши стару систему.

Таким чином, кожна громадська формація будує свою власну структуру в своїй системі, в своїх відносинах, в своїх класах, зі своїми посадовими обов'язками, зі своїм типом обов'язків, що відповідає посаді. Це і є зобов'язуючі структури виробництва і структури споживання, не дотримуючись яких індивід потрапляє під дію законів відторгнення формацій.

Іншими словами, соціально-економічна система програмує людину на поведінку під свій тип. Кожному поведінковому типу носіїв соціально-економічного відторгнення властива своя структура виробництва і споживання, але держава в цілому відповідає тільки одному поведінкового типу, що забезпечений обраною вертикаллю влади. Коли в державі утворюється значний відсоток не задоволених системою або структурою споживання, групи інших поведінкових типів вимагають зміни правління держави до структур свого типу. В такому випадку, група більш активна використовуючи владу змінює державу, тобто соціально-економічна система переходить на іншу спіраль свого розвитку, змінюючи вектор відторгнення.

Література

1. Ліхоносова Г.С. Наслідки соціальної безвідповідальності: феномен соціально-економічного відторгнення / А.С.Ліхоносова // Соціальна відповідальність : сучасні виклики: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, 21-22 квітня 2016 р. – Краматорськ: ДДМА, 2016. – С. 14-17.
2. Ліхоносова А.С. Эффект социально-экономического отчуждения личности в условиях глобализации / А.С. Лихоносова // Региональная экономика. Юг России. – 2016. - № 3 (13). – С. 25-33.
3. Балакирева О. Н. Взаимосвязь экономического неравенства, социального отторжения и социальной мобильности / О. Н. Балакирева, А. М. Ноур // Социальные проблемы в практике управления. – 2012. – № 4. – С. 86-96.
4. Україна: на шляху до соціального залучення. Національна доповідь про людський розвиток 2011. – К.: Програма розвитку ООН в Україні, 2011. – С. 57–60.
5. Думка громадян України про ситуацію в країні, оцінки діяльності влади, електоральні орієнтації. Підсумки 2015 року: результати соціологічного дослідження. – [Електронне джерело]. – Режим доступу: [http:// www.uceps.org/ukr/news.php](http://www.uceps.org/ukr/news.php)

Магопєць О.А., канд. екон. наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ПОДАТКОВИЙ МЕХАНІЗМ ТА МЕХАНІЗМ ОПОДАТКУВАННЯ: ПІДХОДИ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТЬ

В економічній літературі широко розповсюдженим є вживання терміну «механізм», не є виключенням і сфера оподаткування, хоча й досі відсутня єдність поглядів щодо його чіткого визначення та внутрішньої будови.

В економічному словнику «механізм» визначений як послідовність станів, процесів, які представляють собою які-небудь дії, явища; система, пристрій, який обумовлює порядок якого-небудь виду діяльності [1, с. 401].

Економічна енциклопедія під редакцією С. Мочерного термін «механізм»

тлумачить як систему, чи спосіб, що визначає порядок певного виду діяльності, деяких ланок та елементів, що приводять їх у дію [2, с. 355]

Академічний тлумачний словник української мови вказує на наступні можливі варіанти тлумачення слова «механізм»: пристрій, що передає, або перетворює рух; у переносному значенні - внутрішня будова, система чогонебудь; метод, спосіб; сукупність станів і процесів, з яких складається певне фізичне хімічне та інше явище [3].

Отже, термін «механізм» доцільно використовувати, коли йде мова про внутрішню будову, процес, дію, систему функціонування певного явища, яким у тому числі є і оподаткування.

В економічній літературі, присвяченій питанням оподаткування досить часто зустрічаються такі поняття як «механізм оподаткування» та «податковий механізм», проте їх зміст чітко не визначений. Досить часто означені поняття ототожнюються, а висвітлюючи сутність механізму оподаткування, фактично розкриваються питання сутності податкового менеджменту (оскільки ототожнюються складові).

Так, Юткіна Т.Ф. доводить дуальний характер податкового механізму, визначаючи його як:

- категоріальне утворення, в певній мірі узагальнене, яке дає уявлення про цілі і задачі податкових дій з орієнтацією на принципи наперед продуктивного функціонування;
- збірка загальних правових норм і спеціальних податкових законодавчих правил, які регламентують процес оподаткування конкретної держави в певний період [4, с. 75].

Кучерявенко М.П., поняття податкового механізму ототожнює з поняттям системи оподаткування, наголошуючи на тому, що податковий механізм складається з визначеної кількості елементів [5, с. 90-91].

Інші дослідники акцентують увагу на складових елементах податкового механізму, поділяючи їх на дві групи. До першої включаються так звані, основні елементи – суттєві характеристики податку, без яких неможливо уявити відповідний податковий механізм: платник податку, об'єкт оподаткування, ставка податку. До другої групи елементів, які визначені як додаткові, віднесені необхідні характеристики податку, які розкривають специфіку конкретного податкового механізму і його використання: пільги з оподаткування, особливості обчислення об'єкта, бюджет або фонд, куди надходять податкові платежі, терміни і періодичність перерахування податків тощо [6, с. 26].

Однак поняття «механізм оподаткування» та «податковий механізм» - це зовсім різні як за сутністю так і за змістовним наповненням поняття, які не слід ототожнювати.

«Податковий механізм» – поняття значно ширше, аніж поняття «механізм оподаткування», оскільки через функціонування податкового механізму держава визначає форми і методи управління податковою системою та окреслює напрями податкового процесу (діяльність органів державної влади, місцевого самоврядування та інших учасників податкових відносин щодо визначення концепції формування, структури і обсягів податкових доходів бюджетів, її корегування, розробки та виконання планів мобілізації податкових надходжень, контроль за їх виконанням і дотриманням податкового законодавства). Таким

чином податковий механізм є сукупністю засобів і методів організаційно-правового характеру, які спрямовані на реалізацію податкової політики держави. Складовими елементами податкового механізму є: податкове прогнозування і планування; податковий аналіз; податкове регулювання; податковий контроль.

За допомогою податкового механізму формуються основні кількісні і якісні характеристики податкової системи, її цільова спрямованість на вирішення конкретних соціально-економічних завдань та забезпечується виконання податкового законодавства.

Механізм оподаткування, є більш вузьким поняттям, порівняно з поняттям «податковий механізм», оскільки пов'язаний безпосередньо з функціонуванням системи оподаткування. Таким чином механізм оподаткування представляє собою сукупність елементів пов'язаних з обчисленням податків (платники, об'єкт оподаткування, база оподаткування, ставка податку, методи оподаткування, пільги, податковий період, способи та порядок сплати податків) та спрямованих на забезпечення функціонування системи оподаткування.

Зміна механізму оподаткування (наприклад, зміна ставок, порядку обчислення податків тощо) може призвести до формування якісно нової податкової системи, змінюючи її структуру, проте залишаючи незмінними кількісний та якісний склад податків.

Література

1. Краткий экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. – М.: Институт новой экономики, 2001. – 1088 с.
2. Економічна енциклопедія: у 3-х томах / Редкол. С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр «Академія», 2002 с.
3. Академічний тлумачний словник української мови [Електронний ресурс]. – Режим доступу: sum.in.ua/.
4. Юткина Т. Ф. Налоги и налогообложение: Учебник / Т. Ф. Юткина. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 429 с., с. 75.
5. Кучерявенко Н. П. Налоговое право: Учебник / Н. П. Кучерявенко. – Харьков : Легас, 2001. – 584 с.
6. Дюрядін В. П. Податковий механізм фінансового оздоровлення підприємств: теоретичні аспекти / В.П Дюрядін., А.М. Леміш // Экономика Крыма. – 2004. – № 12. – С. 25-28. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://science.crimea.edu/zapiski/djvu_econom/2004/econ_12_2004/006_dyuryadin.pdf.

Мельнік А.В., аспірант
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ЯКІСТЬ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ І СТАН СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Соціально-трудові відносини є ключовим елементом будь-якої економічної системи, осередком усього комплексу суспільних відносин, оскільки саме від їх характеру та досконалості безпосередньо залежать якість людського розвитку, соціальна злагода у суспільстві, продуктивність праці і, зрештою, соціально - економічний прогрес.

Починаючи з 1990 р., експерти Програми Розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН) готують щорічні доповіді про людський розвиток у країнах світу, що визначається як процес зростання людських можливостей, розширення людської свободи шляхом збільшення варіантів вибору. Розвиток людського потенціалу при цьому розглядається як власне мета та критерій суспільного прогресу й економічного зростання, а основоположними можливостями людського розвитку визначено довге і здорове життя, здобуття знань та гідний рівень життя. Саме ці складові використовують при розрахунку індексу розвитку людського потенціалу з метою оцінки досягнень країн світу та здійснення міжнародних порівнянь [5].

За цим показником Україна відноситься до країн з високим рівнем людського розвитку, розташувавшись на 81 сходинці із 188 країн світу. У 2014 році цей показник склав – 0,747 [2].

Соціально-трудові відносини – це взаємодія між найманими працівниками і роботодавцями з приводу працевлаштування, праці, її умов, оплати, соціального захисту, освітньо-професійного розвитку, яка за участю держави та на засадах колективно-договірного регулювання набуває цивілізованих форм, підкріплюється соціальними гарантіями, спрямовується на забезпечення ефективної праці та безконфліктної збалансованості інтересів [4].

Ключові теоретичні та методичні питання управління соціально-трудовими відносинами досліджували у своїх роботах О.І. Амоша, С.І. Бандур, І.Ф. Гнибіденко, О.А. Грішнова, Т.А. Заяць, Л.А. Коваль, А.М. Колот, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, О.Ф. Новікова, В.В. Онікієнко, І.Л. Петрова, У.Я. Садова, Л.К. Семів, М.В. Семикіна, Л.В. Шаульська та інші українські вчені.

Сучасний стан соціально-трудових відносин має низку проблем, які потрібно вирішувати:

1) Зниження мотивації праці.

Насамперед, чинниками зниження ефективності мотивації праці слугують: соціально несправедлива заробітна плата; диференціація в доходах; заборгованість з виплат заробітної плати; незадовільні умови праці; вимушена неповна зайнятість; вивільнення працівників; безробіття; слабкий соціальний захист; відчуження працівників від процесу управління; порушення та ігнорування умов колективних трудових угод (договорів) роботодавцями, недостатня увага до актуальних потреб найманих працівників; тотальне зростання недовіри до роботодавців, керівників підприємств, лідерів профспілок та інші [7].

Так, За даними Державної служби статистики в жовтні 2016 року середня заробітна плата в Україні складала 5350 грн. [1].

Заборгованість із виплати заробітної плати станом на 1 липня 2016 року склала 1962,0 млрд. грн.² [1].

2) Відсутність реальної незалежності профспілок від волі роботодавців.

За експертними оцінками приблизно на половині всіх великих підприємств та установ, а також на більшості малих та середніх підприємств приватного сектора профспілок взагалі немає. А існуючі не в змозі ефективно захищати інтереси найманих працівників (рис. 1.)

² Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

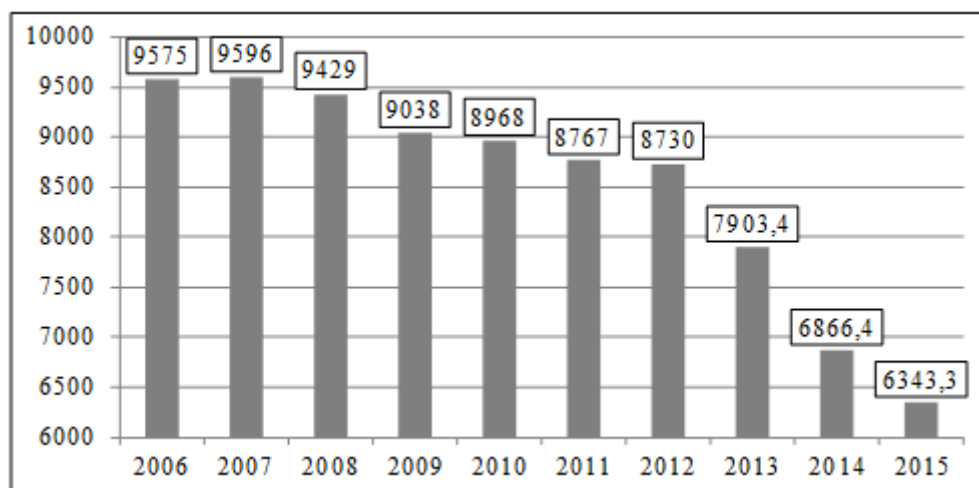


Рис. 1. Кількість працівників, охоплених колективними договорами в Україні (тис. осіб) [6, с. 272].

3) Розбалансованість розвитку робочих місць і робочої сили.

Так, за даними статистики, кількість зареєстрованих безробітних у листопаді 2016 року склала 337,9 тисяч осіб, кількість вакантних посад, заявлених підприємствами до служби зайнятості становила 53,3 тисяч, а навантаження незайнятого населення, яке перебувало на обліку державної служби зайнятості, на 10 вакантних посад складає 63 особи [1].

4) Формування тіньової зайнятості.

5) Порушення трудових прав.

На думку співробітників, роботодавці найчастіше порушують їх право на відпочинок (обідні перерви, відпустку і вихідні), на гідну заробітну плату і компенсації при звільненні. Більше третини респондентів відзначили, що в їх компанії не дотримуються права співробітників на комфортне робоче місце і не виплачують компенсацію через хворобу. А чверть скаржаться, що роботодавець нехтує їх здоров'ям і безпечними умовами праці³ [3].

Набагато рідше порушується право на декретну відпустку. Це пов'язано з тим, що майбутню маму складно не відпустити і змусити працювати, незважаючи на її стан. У варіанті «Інше» офісні співробітники вказували, що стикаються з постійними переробками і ненормованим робочим днем, додатком роботи без зміни оплати праці, затримками виплат з боку компанії

Таким чином, для забезпечення реформування системи соціально-трудових відносин у напрямку встановлення балансу сил між найманими працівниками і роботодавцями слід вжити заходи, направлені на вдосконалення чинного трудового законодавства та підвищення ефективності державного впливу на сферу соціально-трудових відносин з метою посилення захисту прав та інтересів найманих працівників, внести зміни до Кодексу законів про працю України та інші нормативно-правові акти.

³ Дані були отримані в результаті опитування, проведеного Дослідницьким центром Міжнародного кадрового порталу hh.ua в жовтні 2016 року. В опитуванні взяли участь одна тисяча сто дев'яносто п'ять респондентів з різних регіонів України.

Література

1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.org>.
2. Доклад о человеческом развитии 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_standalone_overview_ru.pdf
3. Какие трудовые права нарушаются в Украине [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://biz.nv.ua/experts/mashchenko/kakie-trudovye-prava-narushajutsja-v-ukraine-247936.html>
4. Колот А.М. Соціально – трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. – К.: КНЕУ. 2010. – 251 с.
5. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е.М.Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, Держкомстат України, 2010. – 496 с.
6. Праця України 2015: статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2016. – 310 с.
7. Семикіна М.В. Мотивація праці: нова парадигма в умовах конкурентного середовища. – Чернігівський науковий часопис. Серія 1, Економіка і управління № 2 (2), 2011, С.118-126.

Насипайко Д.С., канд. екон. наук

Резніченко О.О., викладач

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Сьогодні ми живемо в епоху кардинальних змін у суспільному житті української держави. Особливо це стосується трудових правовідносин та правовідносин із пенсійного забезпечення, адже це питання соціального статусу, захисту громадян, їх довіри до держави, питання соціальної бази чинної влади.

Правові відносини — це такі суспільні відносини, які виникають на основі правових норм і їх учасники наділені суб'єктивними правами та юридичними обов'язками, що забезпечуються державою.

Трудові правовідносини є одним із різновидів усієї маси правових відносин, що складаються у суспільстві, де панує право. По-перше, визначаючи поняття трудових правовідносин, потрібно керуватися тим, що правовідносинами визнаються суспільні відносини, які врегульовані правовими нормами, а отже, нормами трудового права. По-друге, характеризуючи правові відносини у сфері трудового права, необхідно брати до уваги узагальнююче поняття — трудові правовідносини, яке охоплює весь комплекс самостійних суспільних відносин. Саме в його основі лежить трудовий договір як головний юридичний факт, що породжує взаємні права і обов'язки суб'єктів цих правовідносин.

Отже, якщо враховувати, що предмет трудового права становлять, крім власне трудових, ще й інші самостійні суспільні відносини, то є всі підстави говорити про трудові правовідносини як сукупність самостійних правовідносин. Трудові правовідносини — це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору (власне трудові), а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємствах,

навчання й перекваліфікації за місцем праці та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян.

Ядром і основним видом трудових правовідносин є власне трудові правовідносини, або, як їх ще прийнято називати, індивідуально-трудова, тобто це — правовідносини, що виникають на підставі укладення трудового договору між працівником і роботодавцем, за яким працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену договором, дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець у свою чергу зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи й передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Власне трудові правовідносини за своїм складом також є непростими. їхніми елементами називають правовідносини робочого часу і часу відпочинку, оплати праці, трудової дисципліни і охорони праці.

Другу групу трудових правовідносин становлять колективно-трудова правовідносини (соціального партнерства та встановлення умов праці на підприємствах), їх ще називають організаційно-управлінськими правовідносинами між трудовим колективом (чи профспілковим органом) і роботодавцем, хоча більш відомі вони саме як колективно-трудова правовідносини. Ці правовідносини, які існують задля функціонування і обслуговування власне трудових правовідносин, вирізняються суб'єктним складом та підставами виникнення. Йдеться насамперед про правовідносини соціального партнерства, які виникають на національному рівні в результаті проведення переговорів, погодження взаємних інтересів та укладення генеральних угод.

Правовідносини працевлаштування традиційно входили до системи трудових правовідносин. Вони виникають у результаті пошуку роботи громадянином і, як зазначається в юридичній літературі, становлять єдність трьох взаємопов'язаних, але відносно самостійних правовідносин:

- а) між органом працевлаштування і громадянином, який звернувся з заявою про влаштування на роботу;
- б) між органом працевлаштування і організацією, яка потребує кадрів;
- в) між громадянином і організацією, куди він направлений на роботу органом працевлаштування.

Окрему групу у структурі трудових правовідносин становлять правовідносини навчання і перекваліфікації на виробництві. Правовідносини, що виникають з приводу нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, мають чітко виражений публічно-правовий характер. Вони виникають у результаті виконання уповноваженими державними і профспілковими органами спеціальних функцій з нагляду і контролю за охороною праці на підприємствах, в установах, організаціях та дотриманням трудового законодавства.

Ще одним видом трудових правовідносин є правовідносини, що виникають з приводу розгляду трудових спорів. Іноді їх називають процесуально-трудова, хоча, як видається, більш прийнятною є назва процедурно-трудова правовідносини.

Проблемою сучасного етапу розвитку трудового права є недосконалість трудового та пенсійного законодавства, невідповідність європейським стандартам

та вимогам ринкової економіки.

Верховна Рада України 5 листопада 2015 року прийняла в першому читанні Трудовий кодекс України. В цілому слід позитивно оцінити зазначений крок, оскільки наразі трудове законодавство базується на Кодексі законів про працю, який був прийнятий ще в 1971 році й давно вже потребував заміни на новий кодифікований акт. Разом з тим необхідно провести відповідну роботу з удосконалення Трудового кодексу.

Також зміни в останні роки відбулися і в пенсійному забезпеченні. Так, Уряд узяв напрямом на забезпечення соціальної справедливості у пенсійному забезпеченні, зокрема шляхом скасування спеціальних пенсій.

Актуальними проблемами трудового права України є також сучасні державні гарантії забезпечення права на працю і проблеми реалізації соціального партнерства, з урахуванням кризи, вдосконалення системи органів представництва трудового колективу, забезпечення дотримання вимог щодо сучасних видів робочого часу і часу відпочинку, розв'язання трудових спорів і відповідальності за порушення трудових прав та інші проблеми.

Будь-яке вдосконалення правового регулювання даної сфери суспільних відносин завжди прямо і безпосередньо пов'язане з удосконаленням нормативно-правових актів. Тому ми повинні усвідомлювати: що бажаємо змінити, що вдосконалити, що врегулювати по-новому, а що й залишити незмінним. І в цьому вбачається важлива роль науки, тобто відповідних напрацювань і пропозицій учених у галузі трудового права, оскільки тільки спільна праця фахівців, науковців та практиків надасть можливість здійснення науково обґрунтованого підходу до регулювання трудових відносин.

Література

1. Андріїв, В. М. Сутність та особливості трудових правовідносин [Електронний ресурс] / В. М. Андріїв // Актуальні проблеми держави і права. – 2009. – Режим доступу: <http://www.apdp.in.ua/v46/07.pdf>.
2. Болотіна, Н. Б. Трудове право України: підручник / Н. Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2006. – 725 с.
3. Венедіктов, В. С. Концептуальні засади сучасного розвитку трудового права України / В. С. Венедіктов // Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали IV Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 листопада 2015 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника – МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2015. – С. 20-24.
4. Кодекс законів про працю // Відомості Верховної Ради. – 1971. - №50. - Ст.375.
5. Правознавство: Навчальний посібник / За заг. ред. С. М. Тимченка, Т. О. Коломєєць – Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2007. – 588с.

Наумова О.О., канд. екон. наук, доцент
Університет економіки та права «КРОК»
м. Київ

ПОВЕДІНКОВІ ТЕНДЕНЦІЇ СПОЖИВАННЯ ТОВАРІВ

Для сучасного споживача додаткові цінності, які створюються брендом, мають більшу вагу за базові, функціональні властивості товару. Така особливість сприйняття цінності товару викликана такими чинниками, як: прискорення темпів

розвитку конкуренції, інформаційного простору, туристичних та транспортних послуг. Також слід зауважити, що при виборі товару споживачі дедалі частіше орієнтуються на задоволення такої потреби, як орієнтації на успіх. Це особливо є актуальним для споживачів покоління Y та Z.

Споживання товарів є передусім культурним феноменом, який обумовлює також і «нераціональні» мотиви людей, їх психо-емоційне сприйняття товару. Так, наприклад, для ринку товарів розкоші властивим є присутність на ньому виробників виключно брендових товарів, які мають відому широкому колу людей надійну репутацією виробників унікальних товарів високого рівня якості з сильними позитивними асоціаціями у свідомості споживача.

Потреба орієнтації на успіх, яка перетворюється на попит товарів розкоші, підтримується виробниками товарів завдяки популяризації соціальних мереж, зокрема Instagram, Facebook. Поширення селфі серед покупців дозволяє миттєво демонструвати соціуму високий рівень добробуту, власний успіх.

Доступність смартфонів та планшетів уможливили швидке створення та поширення їх користувачами інформації у великих розмірах, що, у свою чергу, призвело до розвитку правопівкульного мислення у людей. Тобто, коли у споживачів домінуючим стає сприйняття інформації візуального контексту над текстовим.

Наступною ключовою тенденцією у споживанні товарів слід виокремити зміну ролі споживача з «пасивної» на «активну». Споживачі бажають не лише споживати товар, але й брати участь у його розробці, рекомендувати їх іншим споживачам у своїх аккаунтах та відеоблогах. Така тенденція яскраво простежується серед користувачів соціальних мереж, наприклад Youtube. Участь у формуванні споживачами контенту забезпечується за допомогою «лайків», «коментарів».

Такі тенденції у поведінці споживача вплинули і на виробників. Якщо раніше виробників цікавила інформація про історію покупок споживачів, то наразі виробники все частіше замовляють маркетингові дослідження, які стосуються процесів прийняття споживачем рішення про купівлю товару. Тобто виробники орієнтуються не на минулий досвід споживача, а намагаються створити бажаний майбутній досвід для свого покупця.

Література

1. Beverland M. Uncovering “theories-in-use”: Building luxury wine brands / M. Beverland // *European Journal of Marketing*. – 2004. – 38 (3/4). – P. 446–466.
2. Geiger-Oneto S. «Buying Status» By Choosing or Rejecting Luxury Brands and Their Counterfeits / S. Geiger-Oneto, D. Gelb, D. Walker, D. Hess // *Journal of the Academy of Marketing Science*. – 2012. – №41(3). – P. 357-372.
3. Kapferer J.-N. The new strategic brand management: Advanced insights and strategic thinking / J.-N. Kapferer. – 5th edition. – London, 2012. – 492 p.
4. Luxury Goods Worldwide Market Study Fall-Winter 2014: The rise of the borderless consumer [Електр. ресурс] – Режим доступу: <http://www.bain.com/publications/articles/luxury-goods-worldwide-market-study-december-2014.aspx>
5. Holt D. Does cultural capital structure American consumption? / D. Holt // *Journal of Consumer Research*. – 1998. – №25. – P. 12–25.
6. Hudders L. The silver lining of materialism: the impact of luxury consumption on subjective well-being. / L. Hudders, M. Pandelaere // *Journal of Happiness Studies*. – 2012. – №13(3). – P. 411–437.

7. Hudders L. Is Having a Taste of Luxury a Good Idea? How Use vs. Ownership of Luxury Products Affects Satisfaction with Life / L. Hudders, M. Pandelaere // *Applied Research in Quality of Life*. – 2015. – №10. – P. 253–262.

8. Husic M. Luxury Consumption Factors / M. Husic, M. Cicic // *Journal of Fashion Marketing and Management*. – 2009. – №13(2). – P. 231- 245.

Ніконова Д. О., аспірант
Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля
м. Сєвєродонецьк

ВНУТРІШНЯ МІГРАЦІЯ ЯК ЗАСІБ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОБЛАСТЕЙ

Починаючи з 2014 році в Україні спостерігається високий рівень внутрішніх мігрантів. Було окуповано близько 8% території країни, на якій проживало понад 5,8 мільйона людей. До 2014 року на території Луганської та Донецької областей проживало понад 3,8 мільйона людей [1, с. 114]. Не менше половини з них були змушені покинути місце свого постійного проживання і переміститися на не окуповану територію України, а також в Російську Федерацію. Вимушено переміщені особи (ВПО) гостро потребують у працевлаштуванні і матеріальній допомозі. Допомога держави по працевлаштуванню ВПО починається з взяття їх на облік у державному центрі зайнятості за місцем їх переселення. Через центри зайнятості здійснюється пропозиція робочих місць (у разі наявності) для ВПО.

Актуальною проблемою є відсутність реєстрації місця проживання (прописки) у переселенців на не окупованій території України. У Державній службі зайнятості переселенці безкоштовно можуть отримати соціальні послуги, пов'язані з працевлаштуванням: допомогу в пошуку роботи, консультацію та інформаційну допомогу. При цьому не потрібно пред'являти жодних документів. Крім того, Державна служба зайнятості:

- Проводить інформаційні семінари в місцях тимчасового поселення людей;
- Надає можливість відвідувати семінари по здобуттю навичок пошуку роботи, складання резюме, підготовки до співбесіди з роботодавцем.
- Надає правові консультації у сфері зайнятості.

Переселенці також можуть дізнатися про наявність робочих місць з конкретної спеціальності у різних регіонах України. Актуальна база вакансій по всій Україні з пропонованим рівнем заробітної плати розміщена на веб-сайті Державної служби зайнятості, а також на урядовому сайті для переселенців. Виходячи з цієї інформації, ВПО можуть підбирати для себе найбільш зручний варіант переселення.

Урядом України була спрощена процедура отримання статусу безробітного для ВПО. Так, переселенці звільнені від зобов'язання надавати довідку про заробітну плату та сплату страхових внесків, довідку про припинення ведення особистого селянського господарства та від обов'язку відвідувати центр зайнятості не рідше одного разу на місяць. Переміщені особи можуть звертатися до будь-якого центру зайнятості незалежно від реєстрації місця проживання чи перебування. Статус безробітного дозволяє отримувати допомогу по безробіттю.

Кабінет Міністрів України підготував дорожню карту «Як знайти роботу

внутрішньо переміщеним особам» [2], в якій зібрана актуальна інформація для ВПО з питань працевлаштування, в тому числі позначені можливі ризики (наприклад, описані відомі випадки шахрайства).

Незважаючи на прикладені урядом зусилля, багато ВПО залишаються незадоволеними рівнем державної підтримки. Кожен третій переселенець стикався з дискримінацією при працевлаштуванні, оренду житла або інших побутових ситуаціях. Серед типових причин відмови у працевлаштуванні від підприємців, з якими стикалися вимушені переселенці: відсутність вільних робочих місць, небажання брати людину з окупованої території, невідповідність критеріям посади, відсутність досвіду роботи. Лише 38% [3, с.56] опитаних підприємців з Луганської та Донецької областей повідомили, що вони приймали на роботу ВПО.

Складність працевлаштування переселенців з Луганської та Донецької областей частково пояснюється їх професійною специфікацією [4, с. 36]. Найбільш вразливими до безробіття стали працівники вугільної промисловості і металургії, працевлаштування яких обмежене відсутністю відповідного попиту на їх фах в інших регіонах України [5, с. 102]. Для таких переселенців актуальним є питання професійного перенавчання на популярні і широко поширені професії.

Орієнтація соціально-економічного розвитку України викликає необхідність опрацювання концептуальних питань активної політики зайнятості працездатного населення, а також підходів до проблеми розміщення продуктивних сил. Акцент державних заходів впливу на механічний рух населення в галузевому і територіальному аспекті повинен бути спрямований на залучення ринкових механізмів розширення сфери докладання праці з урахуванням забезпечення умов для вільного переміщення трудових ресурсів.

Отже, саме вимушена внутрішня міграція може стати засобом трудоресурсного забезпечення областей, в яких сконцентрована велика кількість ВПО. Регулювання внутрішньої міграції населення буде сприяти максимальному використанню трудових ресурсів завдяки корегування процесів міграції з трудонадлишкових у трудонедостатні регіони.

Література

1. Україна в цифрах 2014 / За ред. І.М.Жук // Статистичний збірник. – 2015. – 239 с.
2. Дорожня карта «Як знайти роботу внутрішньо переміщеним особам» [Електронний ресурс] // Кабінет Міністрів України. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: <http://zn-rada.gov.ua/TEMS21/TEMS3/dk.pdf>.
3. Садова У.Я. Реєміграція як механізм соціальної політики у справах внутрішньо переміщених осіб в Україні / У.Я. Садова, Р.Р. Рісна // Регіональна економіка. - 2015. – №2. – С. 55 – 64.
4. Варецька О. Соціально-економічне підґрунтя трудової міграції населення України / О. Варецька // Україна: аспекти праці. -2005. - № 5. - С. 34 – 39.
5. Пудов К.О. Визначення індикаторів змін місткості регіонального ринку праці / К.О. Пудов // Економіка та держава. - 2011.- № 11.- С. 102 – 104.

УДОСКОНАЛЕННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

В останні роки підприємства машинобудівної галузі поступаються своїми позиціями за рівнем заробітної плати серед інших галузей економіки країни, що призводить до відтоку кадрів, зокрема серед молоді і представників виробничих професій, молодь не затримується надовго, оскільки зарплата не відповідає складності та умовам праці. Низькі премії не виконують функцію заохочення до виконання виробничих завдань.

Взявши до уваги закордонні машинобудівні підприємства можна зазначити, що сучасна система винагородження має мотивувати до підвищення продуктивності праці і повинна забезпечувати зовнішню конкурентоспроможність.

Перш за все варто звернути увагу на оплату праці, виходячи з кількісної оцінки трьох складових: знання і навички, область та складність розв'язуваних питань, відповідальність крім постійної ставки для мотивації персоналу має широко застосовуватися змінне винагородження. Залежно від посади відсоток у заробітній платі постійного окладу і змінної надбавки варіюється.

Для продуктивного розвитку необхідно звернути увагу на закордонні методи оплати праці, як початкову сходинку у розвитку самостійної системи.

Французька модель :

1. Для кожного робочого місця, що оцінюється на основі колективної угоди, визначаються мінімальна заробітна плата і система окладів. Оцінка праці кожного працівника здійснюється щодо виконуваної роботи, а не стосовно праці працівників, зайнятих на інших робочих місцях.

2. Зарплата ділиться на дві частини: постійну, залежну від займаної посади або робочого місця, і змінну, що відображає ефективність праці працівників. Додатково виплачуються премії за високу якість роботи, сумлінне ставлення до праці і т. д. Персонал бере активну участь в обговоренні питань оплати праці в рамках спеціальних комісій.

3. На підприємствах здійснюються такі форми індивідуалізації заробітної плати, як участь у прибутках, продаж акцій працівникам підприємства, виплата премій.

Японська модель – синтезовані системи. В даній системі розмір заробітної плати визначається за чотирма показниками – вік, стаж, професійний розряд і результативність праці. Вік і стаж є базою для традиційної особистої ставки, а професійний розряд і результативність праці є основою для визначення величини трудової тарифної ставки.

У Великобританії існує дві модифікації системи оплати праці, залежні від прибутку: грошова і акціонерна, що передбачає часткову оплату у вигляді акцій.

На підприємствах Великобританії участь у прибутках вводиться тоді, коли у відповідності з індивідуальними або колективним договором на додаток до встановленої зарплати регулярно виплачується відповідна частка від прибутку підприємства.

Машинобудівні підприємства України повинні вибудовувати свою систему, яка б максимально враховувала особливості її діяльності та об'єктивні економічні реалії.

Остапенко А.Л., магістрант
Загреба І.Л., канд. екон. наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ФІНАНСУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

Розглянуто форми соціального захисту та їх особливості. Проаналізовані статті зведеного бюджету України, які стосуються фінансування соціального захисту населення. Запропоновані напрямки вирішення проблем фінансового забезпечення соціального захисту населення.

Питанням фінансового забезпечення соціального захисту населення приділяється недостатня увага. Станом на сьогоднішній день, як з об'єктивних, так і з суб'єктивних причин, залишаються невирішеними цілий ряд проблем, що негативно позначається на соціально-економічному розвитку країни. У державі недостатньо розвинута система фінансування соціального захисту, розробка фінансової політики здійснюється без належного обґрунтування, фінансової та організаційно-правової бази.

Суть соціального захисту, його умови та принципи розглядаються в роботах як вітчизняних (О. Макарова, В. Опарін, С. Синичук, В. Бурак, В. Скуратівський, О. Палій, П. Шевчук), так і зарубіжних вчених (В.В. Антропов, В.Д. Роїк, Є.І. Холостова, Х. Ламберт С.В. Шишкін, М.А. Кричевський, Денні П'єтерс та ін.). Незважаючи на велику кількість наукових праць з даної теми, на сьогодні немає чіткої теоретичної моделі фінансового забезпечення соціального захисту населення.

Метою даної роботи є аналіз стану соціального захисту в Україні, його фінансування, показників системи соціального захисту населення, визначення основних напрямів та вирішення проблем соціальної політики.

Узагальнивши існуючі теоретичні розробки, можна сказати, що соціальний захист населення - це система заходів правового, соціально-економічного й організаційного характеру, що гарантується та реалізується державою для досягнення гідного життя людини, тобто його матеріальної забезпеченості на рівні стандартів сучасного розвитку суспільства. Метою соціального захисту є:

а) забезпечення рівня життя непрацездатних громадян, не нижчого від прожиткового мінімуму, встановленого державою;

б) попередження соціальної напруженості в суспільстві, яка може бути зумовлена мовною, расовою, культурною, релігійною чи соціальною нерівністю.

Дуже важливе значення при розгляді соціального захисту населення має аналіз його змісту. Формами соціального захисту є загальнообов'язкове соціальне страхування, державне забезпечення, соціальна допомога та соціальна підтримка.

Соціальна допомога полягає у наданні матеріальної допомоги та пільг громадянам незалежно від їх доходів на підставах та в розмірах, визначених

законодавством за рахунок Державного та місцевих бюджетів.

Соціальна підтримка - система заходів щодо надання за рахунок місцевих бюджетів допомоги у грошовій або натуральній формі, соціальних послуг і пільг сім'ям і громадянам, які опинились в скрутних життєвих обставинах та самостійно не можуть вийти з цього становища.

Державне забезпечення (пенсійне забезпечення) - надання медичних послуг та соціальної допомоги військовослужбовцям, працівникам органів внутрішніх справ, компенсацій та пільг громадянам, що потерпіли від техногенних та екологічних катастроф, медичне обслуговування за рахунок Державного бюджету.

Загальне обов'язкове соціальне страхування - включає матеріальне забезпечення та надання соціальних послуг громадянам у разі хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, старості за рахунок коштів Національного фонду соціального страхування.

Фінансове забезпечення соціального захисту в рамках зазначених форм має свої особливості, які проявляються як у формуванні, так і у використанні фінансових ресурсів. Загальні відмінності між цими трьома формами показано на рис. 1.

| Соціальний захист | | | |
|--|---|---|---|
| | Соціальне страхування | Соціальне забезпечення | Соціальна допомога |
| Основні інструменти формування фінансових ресурсів | Страхові внески фізичних та юридичних осіб з фонду оплати праці | Загальнодержавні та місцеві податки та збори | Загальнодержавні та місцеві податки та збори, кошти благодійних організацій |
| Способи акумулювання фінансових ресурсів | Позабюджетні цільові фонди соціального страхування | Державний та місцевий бюджети | Державний та місцевий бюджети, благодійні фонди |
| Умови та порядок використання фінансових ресурсів | Соціальні виплати застрахованим особам у випадках, передбачених чинним законодавством або договором страхування | Виплати, визначені чинним законодавством без наявності сплати будь-яких внесків чи платежів | Надання матеріальної допомоги або послуг нужденним верствам населення |

Рис. 1. Характеристика форм соціального захисту населення

Основними джерелами фінансування заходів соціального захисту та соціального забезпечення в Україні є кошти державного і місцевих бюджетів. Видатки державного бюджету мають тенденцію до зростання (табл.1).

Таблиця 1

Показники виконання Державного бюджету України за видатками на соціальний захист та соціальне забезпечення

| | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|-------|-------|-------|
| Видатки на соціальний захист та соціальне забезпечення, млрд. грн. | 75,3 | 88,5 | 80,5 |
| Видатки державного бюджету (з урахуванням міжбюджетних трансфертів), всього, млрд. грн. | 395,7 | 403,5 | 430,1 |
| Питома вага видатків на соціальний захист та соціальне забезпечення у структурі видатків, % | 19,0 | 21,9 | 18,7 |

Соціальну допомогу можна поділити на два основних види: державну та недержавну. Державна соціальна допомога фінансується переважно за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів. Недержавна соціальна допомога надається певним верствам населення за рахунок різноманітних благодійних фондів. Щороку більше 20% державного бюджету витрачається на фінансування програми "Соціальний захист та соціальне забезпечення в Україні", якою передбачено надання найуразливішим верствам населення передбачених законодавством соціальних виплат. Проте зростання частки видатків на соціальний захист не супроводжується істотним підвищенням соціальних гарантій. Адже велика частина коштів йде на пільги та субсидії. Нестача коштів на фінансування програм соціального захисту і соціального забезпечення пояснюється, тим, що діюча система пільг є фінансово необґрунтованою, непрозорою і соціально несправедливою. Неефективність використання коштів, які виділяються, призводить, до погіршення ситуації в країні, поширення невдоволення та соціального напруження серед населення.

На даному етапі система соціального захисту населення має низку проблем практично по усіх напрямках своєї діяльності. До основних проблем у сфері соціального захисту та соціального забезпечення в Україні відносять наступні:

- неефективність бюджетного управління наявними фінансовими ресурсами як головними розпорядниками так і окремими соціальними установами;
- недоліки в системі державного контролю за використанням бюджетних ресурсів;
- недостатня ефективність управління розподілом фінансових ресурсів у сфері соціального забезпечення;
- швидке зростання вартості послуг у сфері культури, освіти, охорони здоров'я;
- недостатність коштів, необхідних для забезпечення фінансування сфери соціального захисту в повному обсязі;
- наявність значної кількості пільг, що використовуються не для фінансової підтримки незахищених верств населення.

Пріоритетними напрямками вдосконалення системи соціального захисту та

соціального забезпечення населення в Україні є:

- забезпечення адресного характеру соціального захисту незахищених верств населення;
- вдосконалення нормативно-правової бази соціального захисту населення;
- сприяння зайнятості населення шляхом створення нових робочих місць та збереження існуючих, запровадження заходів щодо детінізації доходів населення;
- перегляд системи критеріїв та підстав, за якими громадянам надають пільги та призначають соціальні виплати;
- підвищення ефективності виконання міжнародно-правових зобов'язань у сфері вдосконалення державної системи соціального захисту;
- забезпечення прозорості і координації під час фінансування усіх державних програм соціального спрямування;
- перегляд системи критеріїв щодо надання пільг соціально незахищеним громадянам;
- оптимізація мережі розпорядників бюджетних коштів;
- посилення принципу адресності при призначенні та наданні соціальних допомог.

Оцінка бюджетного фінансування соціального захисту та соціального забезпечення говорить про те, що існує певне недофінансування, а також спостерігається неефективне використання бюджетних коштів, що направляються в дану сферу. Тому, в нинішніх умовах соціально-ринкової трансформації необхідно удосконалювати механізм бюджетного забезпечення соціальної сфери. Також не можна залишати без уваги порядок планування видатків на соціальний захист та соціальне забезпечення. Певною мірою цього можна досягти за допомогою пошуку нових джерел фінансування. Необхідною також є оптимізація мережі розпорядників бюджетних коштів, що дозволить забезпечити цільовий розподіл бюджетних фінансових ресурсів та підвищить рівень бюджетного контролю за використанням цих коштів.

Література

1. Ковальська Е. М. Соціальний захист населення України: стан, проблеми та перспективи [Електронний ресурс] / Е.М.Ковальська.- Режим доступу: http://www.rusnauka.com/6_PNI_2012/Economics/5_101864.doc.htm
2. Мальований М. І. Теоретичні основи фінансового забезпечення соціального захисту / М. І. Мальований // Формування рин-кових відносин в Україні. – 2012. – № 5. – С.174-185.
3. Павлюк К. В. Модернізація системи соціального захисту в контексті накопичення соціального капіталу в Україні / К. В. Павлюк, О. В. Степанова // Фінанси України. – 2012. – № 4. – С. 94-99.
4. Писаревська А. К. Актуальні питання фінансування галузей соціальної сфери / А. К. Писаревська // Інвестиції: практика та досвід. – 2012. - № 24. – С. 97-99.
5. Висновки за результатами аналізу та експертизи проекту Закону України «Про Державний бюджет України на 2016 рік». – К. : Рахункова палата, 2015. – 45 с.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ

Затяжна економічна криза в Україні призвела до спаду виробництва, негативно вплинула на зайнятість населення, і як результат, стрімко зросла кількість безробітних, знизилась продуктивність праці, посилилась диспропорція на ринку праці, що висвітило нові актуальні проблеми на ринку праці який завжди слугує індикатором успішності соціальних та економічних реформ. Ці негативні процеси потребують постійного вивчення з урахуванням могутнього впливу на розвиток ринків праці глобальних процесів, які, зумовлюючи зміни у змісті праці, структурі зайнятості, все більш вагомо впливають на формування попиту на ринку праці, ставлячи принципово нові вимоги до працівників, їх знань, компетенцій, мотивацій, вибору професій, форм зайнятості.

Публікації С. Бандура, О. Волкової, В. Геєця, Т. Заяць, В. Близнюк, О. Грішнєвої, А. Колота, Е. Лібанової, Л. Лісогор, В. Онікієнка, І. Петрової, В. Петюха, М. Семикіної, Л. Шаульської та інших українських науковців підтверджують гостроту проблем українського ринку праці і нагальну потребу постійного дослідження тенденцій його розвитку в умовах глобалізації. Явища неефективної зайнятості населення, зростання безробіття, напруженості соціально-трудових відносин актуалізують потребу вивчення дискусійних питань теорії та практики розвитку ринку праці.

Окремого вивчення потребують сучасні особливості функціонування ринку праці України, визначальні тенденції його розвитку, напрями регуляторного впливу на ринок праці в інтересах детінізації зайнятості.

Метою статті є поглиблення наукових уявлень про сутність ринку праці, філософсько-економічна інтерпретація сутності ринку праці з акцентом на його розвиток, що дає змогу зробити ґносеологічний аналіз.

Теоретичний аналіз засвідчує широке коло підходів щодо тлумачення сутності категорії «ринку праці», серед яких найбільш поширеними є такі:

це інститут або механізм, що поєднує, зводить разом продавців і покупців товару «робоча сила» [1, с. 77];

це «система соціально-економічних відносин між роботодавцями – власниками засобів виробництва – та населенням – власниками робочої сили – щодо задоволення попиту перших на працю, а других – на робочі місця, які є їх джерелом засобів існування» [2, с. 12];

«це система обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили» [3, с. 14];

це особливий ринок, на якому відбувається продаж послуг праці в якості специфічного товару, що дозволяє найманому працівнику на умовах договору (контракту) виконати певний обсяг роботи (трудових послуг) певної якості упродовж необхідного часу, отримуючи дохід [4, с. 96];

це система особливої взаємодії ринкового попиту і пропозиції, результатом якої є певний обсяг зайнятості та ціна послуг праці; це є узгодження інтересів роботодавців і реальних та потенційних працівників щодо обсягів та умов використання праці, основними елементами якого є попит, пропозиція, ціна, конкуренція, резервування праці та трудова мобільність [5, с. 17].

Зауважимо, що наведені тлумачення не суперечать один одному, а лише доповнюють та збагачують розуміння змісту цієї категорії.

В той же час, одним із традиційних філософських способів вивчення різних категорій і понять, поруч з онтологічним і антропологічним, є гносеологічний. Гносеологія (давньогрец. «гносис» – пізнання; «логос» – учення, наука) в традиційному сенсі є таким типом оперування значеннями, який націлений на встановлення смислів, що мають відношення до з'ясування феномена взаємодії між думкою і фактом, думкою і подією, думкою і сутністю буття, яку вона осмислює [6,с.157]. Іншими словами, гносеологічний аналіз передбачає обґрунтування реальності існування об'єкта, його відповідності тим властивостям, формам, ознакам, які йому приписують. Гносеологічний підхід до аналізу поняття ринку праці стає актуальним в умовах необхідності формування міждисциплінарної парадигми його дослідження. Ринок праці частіше стає предметом вивчення економістів – з огляду на його значення в економічних (виробничих) процесах. Має місце вивчення ринку праці в державному управлінні – як об'єкта впливу, чинника соціально-економічного розвитку країни, регіонів, поселень. Інші дисциплінарні ракурси, кожен по-своєму, розкривають специфіку ринку праці як категорії, що позначає «щось». Гносеологічний аналіз поняття ринку праці змушує замислитись над тим, чим у дійсності він є: місцем зустрічі роботодавця і працівника – більш реальне уявлення про ринок як фізичний об'єкт; механізмом, системою – абстрактне уявлення про ринок як те, що виникає у ході взаємодій різних суб'єктів. Так само можуть виникати протиріччя з приводу прив'язки ринку до певних просторових умов. У різних просторово-часових вимірах ринок праці може проявлятися абсолютно по-різному та більше того – втрачати свої традиційні ознаки (взяти, для прикладу, ринок праці моноспеціалізованих міст; для них ринок праці не відповідає усім ознакам, а у випадку кризи галузі фактично втрачає свою функціональність).

Актуалізація філософських засад вивчення ринку праці, як насамперед економічної категорії зумовлена необхідністю формування нового погляду на процеси його розвитку. Тому формування міждисциплінарної парадигми дослідження ринку праці є важливим завданням, яке дозволяє науковцям чітко розділяти функціональну значимість даної категорії у різних галузях знань (рис. 1).



Рис. 1. Міждисциплінарна парадигма визначення сутності ринку праці

* Джерело: авторська розробка

Філософсько-економічний підхід до вивчення ринку праці дозволяє використовувати загальні філософські підходи, у тому числі гносеологічні, для більш глибокого розуміння важливих економічних категорій. Відомо, що основним питанням гносеології як філософського напрямку є визначення пізнаваності об'єкта, його реального існування. Отож, і до ринку праці гносеологічний аналіз дозволяє виявити його реальні форми – у даний час (у статичності) та за ретроспективною і прогностичною оцінками (у динаміці).

З теорії філософії відомо, що сучасна наука гносеологія ґрунтується на наступних основоположеннях: принцип об'єктивності; принцип пізнаваності; принцип активного творчого відображення; принцип діалектики; принцип практики; принцип історизму; принцип конкретності істини[7]. Звідси, гносеологічний аналіз ринку праці та процесів його розвитку скеровує до уточнення таких понять, як об'єкт, суб'єкт, ознаки, розвиток і т.д. з підсумковим визначенням їх істинності (табл. 1).

Таблиця 1

Основні гносеологічні питання зі специфікою вивчення ринку праці

| №з/п | Основоположні питання гносеології | Поняття у сфері вивчення ринку праці |
|------|-----------------------------------|--|
| 1 | Об'єкт | Ринок праці |
| 2 | Суб'єкт | Інститути-суб'єкти (роботодавець (у т.ч. самозайнятий), працівник, посередник), інститути-регулятори (державні, громадські) |
| 3 | Пізнаваність | Ознаки ринку праці (кон'юнктура: попит, пропозиція, ціна; структура, інфраструктура, конкуренція), функціональність |
| 4 | Відображення | Просторовий вимір: світовий, транскордонний, національний, регіональний, локальний ринок праці Часовий вимір: постійний, тимчасовий |
| 5 | Діалектика | Розвиток ринку праці (зміна, трансформація, модернізація, інноватизація і т.д.) |
| 6 | Практика | Праця, трудова діяльність, економічна активність, зайнятість, самозайнятість, безробіття, непрацездатність і т.д. |
| 7 | Історизм | Становлення ринку, ретроспектива розвитку (поєднання з діалектикою) |
| 8 | Істина | Цінність, ціль, результат |

* Джерело: авторська розробка

У гносеологічному аналізі центровим є об'єкт пізнання – як фрагмент (частина) будь-якої реальності (природної, соціальної, суб'єктивної, розумової, душевної та ін.), який не збігається у цей момент з інтелектом, що пізнає, та на який спрямована пізнавальна активність[8,с.238].

Висновки. Гносеологічний аналіз поняття ринку праці доводить необхідність виявлення суб'єктів, які на ньому діють. У нашому випадку – це інститути, які формують систему соціально-трудових відносин, що пов'язані з наймом, використанням, відтворенням робочої сили та спрямовані на забезпечення високого рівня й якості життя особистості, колективів та суспільства в цілому. Сучасні проблеми та особливості функціонування ринку праці України віддзеркалюють глибинні внутрішні суперечності та особливості, притаманні національній економіці, сфері зайнятості через незавершеність структурної перебудови економіки, політичні потрясіння, слабку керованість соціально-економічною політикою у сфері праці, спотворення соціальних цінностей, слабкість механізмів державного регулювання, недосконалість маркетингових технологій.

Викладене свідчить про необхідність вдосконалення державного регулювання ринку праці, налагодження активного соціального діалогу для підвищення рівня офіційної зайнятості, забезпечення соціальної відповідальності держави та бізнесу за створення продуктивних робочих місць.

Перспективи подальших наукових розробок мають бути пов'язані із розробкою державної стратегії розвитку національного ринку праці в умовах глобальних процесів та євроінтеграції.

Література

1. Макконел К.Р., Брю С.Л. Экономикс.– Т. 1.– М., 1992. Экономикс: принципы, проблемы и политика14-е издание. - М.: ИНФРА-М, 2003. - 972 с.
2. Лібанова Е.М. Ринок праці: навч. посіб. / Е.М. Лібанова.– Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
3. Волкова О. В. Ринок праці / О. В.Волкова. — К.: Центр учб. літератури, 2007. — 624 с.
4. Семикіна М.В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення // Демографія та соціальна економіка. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – № 2. – С. 94-103.
5. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування /[І.Л. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков та ін.]; за ред. І.Л. Петрової; НАН України; Ін-т екон. та прогноз. – К., 2009. – 368 с.
6. Хлебникова О. В. Гносеология как теория присвоения значения / О. В. Хлебникова // Вестн. Том. гос. ун-та. Философия. Социология. Политология. – 2013. – № 2 (22). – С. 156-161, с. 157.
7. Гносеология : Вікіпедія. Вільна енциклопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%BD%D0%BE%D1%81%0%B5%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F>

ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВО У НАУКОВІЙ СФЕРІ ЯК ЧИННИК ВИРОБНИЦТВА, РОЗПОВСЮДЖЕННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ЗНАНЬ В УКРАЇНІ

Характерною рисою сучасного світового суспільства є прискорення інноваційних процесів та підвищення ролі знань в соціально-економічному розвитку. Як доводить прогресивний світовий досвід основною виробничою силою підвищення рівня конкурентоспроможності економіки країни стає наука. Вагома роль останньої підтверджується і вимогами, зазначеними в главі 9 «Співробітництво у сфері науки та технологій» розділу V «Економічне та галузеве співробітництво» Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (УАЄС) (ст. 374-377) [1]. Імплементация Угоди про асоціацію передбачає продовження співпраці в рамках Спільного комітету із співробітництва у сфері науки і технологій з метою забезпечення участі вітчизняних дослідницьких установ у науково-технологічних програмах ЄС та наближення України до Європейського наукового простору [2].

Основними показниками, що визначають політику європейських країн у сфері науково-технічних інновацій є щорічні витрати на НДДКР; результати проведених наукових досліджень і запропонованих інновацій для промислових підприємств; розробка та реалізація рамкових програм, що є основним механізмом реалізації політики науково-технічного розвитку ЄС [3, с. 99].

Відповідно до досвіду країн ЄС фінансування наукових та науково-технічних робіт має бути на рівні 3-4 % ВВП (такі межі забезпечують інноваційний розвиток наукових організацій та наукового персоналу). Серед країн, які досягли заданих меж, слід відмітити Данію, Австрію, Фінляндію і Швецію. Одночасно, важливою є сталість в своїй тенденції вказаних витрат [3, с. 99]. Аналіз стану в Україні доводить не тільки відставання за даним показником (0,62 % - станом на 2015 р.), але й супроводжується негативною тенденцією – скорочення фінансування наукової сфери [4, с. 64].

Не зважаючи на підвищення ролі науки в сприянні національного розвитку розвинутих країн світу, кількість працівників наукових організацій в Україні за 2005-2015 рр. скоротилася на 40,45 % до значення 101,6 тис. осіб, що відповідає 0,50 % у загальній чисельності зайнятого населення, у т.ч. дослідників - 0,33 %. В той час, як в більшості країнах ЄС даний показник знаходиться в межах 3,21 – 0,51 (станом на 2013 р.) [4, с. 28-29].

В умовах бюджетного дефіциту в Україні виникає питання щодо розробки механізмів запобігання скорочення наукових працівників, поширення практик відпусток за власний рахунок, реорганізації інститутів шляхом об'єднання з певним скороченням працівників в загальному вимірі та ліквідація окремих інститутів, пониження в посаді кваліфікованих працівників, що зменшує їх мотивацію і аж ніяк не сприяє інноваційному розвитку та розвитку сектору фундаментальних досліджень.

Збільшення обсягів фінансування науково-дослідної діяльності є можливим за рахунок збільшення приватного фінансування, обсяги якого залишаються на невисокому рівні. Так, в 2015 р. кошти організацій підприємницького сектору становили лише 17,2 % [4, с. 65], в той час як в країнах ЄС значення за даним показником дорівнює 55 % [5]. Тому, важливою передумовою є розвиток бізнесу не тільки як ресурсу створення робочих місць, а й потенціалу діяльності вітчизняної науки, що можливе за рахунок зменшення його інституціонального навантаження та стимулювання до участі в державно-приватному партнерстві (ДПП) – інституціональному та організаційному альянсі між державою і бізнесом з метою реалізації суспільно значимих проектів і програм у широкому спектрі сфер економічної діяльності й сфер наукових досліджень [6, с. 49].

Співпраця між бізнесом і наукою сприятиме посиленню взаємозалежності між пропозиційними і прескриптивними групами знань, що відповідає підходу до класифікації і характеристики корисних знань професора економічної історії факультету економіки Північно-Західного університету (Еванстон, США) Джоеля Мокіра (Мокуг, Joel). Відповідно до базових положень підходу економіки знань Дж. Мокіра важливим є посилення взаємозалежності між науковими розробками та їх впровадженням, використанням в суспільному виробництві. В своїх дослідженнях він обґрунтовує чотири сигнали щодо ефективності суспільства в створенні нової технології, серед яких наступні: здатність суспільства до накопичення нових пропозиційних знань; розповсюдження знайдених пропозиційних знань; використання цих знань та перехід у прескриптивне знання чи технології; розповсюдження інновацій [7, с. 86].

Аналіз в Україні показує тенденцію до зменшення кількості виконаних наукових та науково-технічних робіт. З 2005 р. відбулося скорочення на 22,8 тис. од. і станом на 2015 р. дорівнює 41,1 тис. од. Роботи, в яких використано винаходи – 0,7 тис. од. (станом на 2015 р.). Зменшилась кількість упроваджених наукових та науково-технічних робіт з 35846 од. в 2010 р. до 29044 од. в 2015 р. [4, с. 103, 109].

В процесі виробництва і розповсюдження знань виникає необхідність зміни ролі таких учасників як бізнес, держава та наука. Задачею бізнесу має стати споживання інноваційних розробок і виконання ролі замовника та інвестора інноваційних продуктів. Одночасно, схожі функції має виконувати і держава з виконанням задачі стимулювання бізнесу до споживання інноваційних розробок, що можливо шляхом створення кредитно-фінансових преференцій тим організаціям, які використовують такі інновації, приймають участь у фінансуванні наукових програм. Політика держави має бути спрямована на регулювання прав в сфері інтелектуальної власності, інноваційної діяльності.

Фінансування науково-дослідних робіт державою має відбуватися на початковому етапі, який характеризується високими ризиками інвестування. В подальшому, мають залучатися бізнес-структури з орієнтацією фінансування на дослідно-конструкторські роботи, результати яких є цікавими з позицій впровадження на ринку.

Вважається, що управління державним приватним фінансуванням є доволі складним процесом. Тому, додатковою функцією держави має стати визначення зон відповідальності учасників даного процесу зі спрямуванням на мінімізацію ризиків інвестування. Зарубіжний досвід вказує на можливість вирішення даної

задачі шляхом створення незалежної агенції з питань реалізації програм партнерств. В процесі розвитку ДПП важливим є визначення оптимального обсягу бюджетних засобів. Не дивлячись на те, що частка державного бюджету, що розподіляється за допомогою ДПП в розвинених країнах постійно зростає, надмірні витрати на таке фінансування є дестимулюючими для приватного бізнесу. Оптимальним вважається паритетне фінансування.

Література

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [Електронний ресурс] Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/984_011/page10
2. Розпорядження Кабінету міністрів України від 17 вересня 2014 р. № 847-р. Про імплементацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/847-2014-%D1%80>
3. Нікітін Ю. О. Сучасний стан та інструменти інноваційного розвитку наукових організацій НАН України / Ю.О. Нікітін, М.В. Мельник, С.О. Хвалінський // Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право): наук. журн. – К.: НАУ, 2016. - №1. – 208 с. – С. 98-102.
4. Наукова та інноваційна діяльність України, 2015 рік: стат. збірн. / Відповідальний за випуск О. О. Кармазіна – К. : Державна служба статистики України, 2012. – 257 с.
5. Gross domestic expenditure on R&D (GERD) by source of funds // Eurostat [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsc00031&language=en>
6. Дежина И.Г. Механизмы государственного финансирования науки в России / Дежина И.Г. – Москва: ИЭПП, 2006. – 130 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.iepr.ru/files/text/working_papers/99.pdf
7. Дж. Мокир. Дары Афины: исторические истоки экономики знаний / Дж. Мокир // Электронный журнал. - Экономическая социология. - Т. 13. - № 4. - Сентябрь 2012. – С. 82 – 87.

Петіна О., аспірант
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

МОЛОДЬ У СУЧАСНІЙ СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Соціально-трудові відносини визначають становище людини у світі праці, її спосіб життя, оточення, клімат у трудовому колективі, ефективність трудової соціалізації. Сучасний розвиток суспільства та соціально-економічної системи, зумовлені формуванням шостого технологічного укладу, спричиняють значні трансформації у соціально-трудовій сфері. Особливо модифікує всю сукупність соціально-трудових відносин виникнення мережевого сектору ринкової економіки. За таких умов розвивається інтелектуалізація, глобалізація, інформатизація, зростання іновацийномісткості виробництва та праці. Відповідно, зазначені трансформації супроводжуються зміною вимог до якості людських ресурсів, умов їх включення у відтворювальний процес, рівня соціалізації та кооперації, оскільки саме від них залежить конкурентоспроможність країни в глобальному вимірі. Особливо відчутними ці процеси є для молоді, яка

недостатньо підготовлена до сучасних реалій ринку праці. Саме тому, актуальним питанням є вивчення ключових проблем молодих громадян в соціально-трудовій сфері з метою розробки дієвого механізму взаємодії всіх учасників соціально-трудових відносин (держави, роботодавців, органів місцевої влади, громадських організацій) у сфері стабілізації зайнятості молоді. Адже активна економічна поведінка молодих людей впливає практично на всі аспекти економіки регіону та країни, і є одним із найважливіших джерел її розвитку.

Загальновідомо, що соціально-трудові відносини (СТВ) – це відносини між роботодавцями та найманими працівниками, які здійснюються ними безпосередньо або за участі держави. Найбільш важливими сторонами СТВ є порядок працевлаштування, оплата праці, режим та умови праці, охорона праці, гарантії збереження робочого місця, участь працівника в прийнятті рішень, дієвість функціонування колективно-договірних механізмів, рівень поваги до людської честі та гідності працівника з боку керівництва тощо. Крім того, СТВ є важливою складовою системи суспільних відносин, оскільки якість СТВ в значній мірі впливає на самопочуття громадян та загальну атмосферу в суспільстві. А у деяких випадках трудові конфлікти здатні суттєво дестабілізувати суспільно-політичну ситуацію в країні.

Існують основні категорії та поняття, що відбивають процес становлення і розвитку соціально-трудових відносин, їхні основні характеристики і якості. Для того, щоб оцінити реальне розміщення сил молодіжного сегменту у соціально-трудових відносинах, треба чітко визначити мотиви і логіку власне трудової поведінки молоді; зрозуміти сутність і перспективи розвитку нових соціально-трудових відносин, що відповідають новим соціально-економічним умовам України.

В межах нашого дослідження, згідно Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», до молоді відносимо осіб віком від 15 до 34 років.

В першу чергу, варто зазначити, що в ієрархії життєвих пріоритетів молоді України, цінності, пов'язані з професійною зайнятістю, посідають доволі високе місце, що знаходить своє підтвердження в результатах новітнього репрезентативного вибіркового обстеження молодіжних контингентів («Молодь України-2015»). Так, пріоритети, пов'язані з роботою – пошуком та/або досягненням певних результатів у ній входять в трійку найважливіших, і в свою чергу, відзначені 44-ма % респондентів. Але, на жаль, соціально-економічна нестабільність у нашій країні призвела до того, що молоді люди, які формують її майбутній потенціал, сьогодні складають найбільш уразливу групу, яка має значні труднощі в процесі переходу від освіти до самостійного трудового життя.

Насамперед, це проявляється у тому, що для нашої країни безсумнівно актуальним є такий тип (характеристика) соціально-трудових відносин як дискримінація за ознакою віку (тобто, обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин, яке перешкоджає їхньому доступу до рівних можливостей на ринку праці). Проблема в тому, що саме у молодому віці людина не має достатніх знань та досвіду, вона тільки здобуває їх; молодь виходить з-під батьківської опіки й у більшості випадків існує на власні заробітки або державну допомогу. В той же час, молоді люди найчастіше першими потрапляють під скорочення при реорганізації підприємств або стають безробітними відразу ж після закінчення навчального закладу.

Враховуючи все вищевикладене вважаємо за доцільне розглядати два блоки проблем: проблеми зайнятості молоді та проблеми організації й оплати праці, які, виступають власне центром соціально-трудових відносин.

Відтак, внаслідок високої соціальної напруженості у країні за останні 2 роки поступово набирають силу такі негативні тенденції на молодіжному ринку праці, як: зниження рівня економічної активності молоді, зниження рівня зайнятості молоді і зростання рівня молодіжного безробіття.

Так, за даними Державної служби статистики України, у 2015 році налічувалося 6789,1 тис. економічно активних осіб віком 15–34 роки (у тому числі 5887,9 тис. зайнятих і 901,2 тис. безробітних), що становить 37,5% загальної чисельності економічно активного населення працездатного віку (для порівняння у 2012 році цей показник становив 38,1%). Рівень економічної активності традиційно є найнижчим для молоді 15-24 років і становив у 2015 р. 36,3%.

Загалом скорочення частки молодих людей віком до 24 років у складі робочої сили притаманне європейським країнам ще з середини 1990-х років. Проте показники економічної активності їх українських однолітків значно нижчі, ніж у багатьох країнах з ринковою економікою, а також у тих, що лише переходять до неї. Це пояснюється як традиційно тривалим в Україні періодом здобуття середньої та вищої освіти, так і поширенням зайнятості в натуральному господарстві. Найвищий рівень економічної активності закономірно спостерігається серед 30-34-річних (83,4% у 2015 р.), оскільки молодь цього віку вже завершила процес здобуття освіти та вийшла на ринок праці.

Порівняно з попередніми роками, коли спостерігалася певна стабільність рівня зайнятості, у 2015 році відбулося його зниження серед молоді всіх вікових груп. Зокрема, рівень зайнятості молоді віком 15–24 роки відносно загальної кількості населення відповідної вікової групи скоротився з 32,5% у 2013 р. до 28,2% у 2015 р., віком 25–29 років – з 73,8% до 71,8%, віком 30–35 років – з 79,8% до 74,3%.

Викликає занепокоєння відчутне зниження рівня зайнятості серед осіб віком 15-24 роки за останнє десятиліття. Низький рівень зайнятості таких осіб обумовлений тим, що молодь у такому віці навчається та не має стійких конкурентних переваг на ринку праці.

Варто зазначити, що зниження рівня зайнятості молоді відбувається на фоні негативних тенденцій на ринку праці по всій країні: зменшення чисельності зайнятого населення, скорочення чисельності працівників, переведення працівників на неповний робочий день, скорочення кількості вакансій, заявлених роботодавцями. Якщо порівнювати рівень зайнятості української молоді віком 15–24 роки з рівнем зайнятості молоді відповідної вікової групи в країнах Євросоюзу, то рівень зайнятості молодих людей в Україні у 2014 р. був нижчим (29,5%), ніж в країнах ЄС (32,5%).

Аналіз статистичних даних свідчить, що головною ознакою становища молоді України на ринку праці протягом останніх років є диспропорція між пропозицією та попитом на робочу силу. Як бачимо, існує значний розрив між рівнями економічної активності та зайнятості молоді, що свідчить про наявність надлишку молодіжної робочої сили на ринку праці.

Ще однією негативною тенденцією є те, що останніми роками спостерігалось збільшення рівня участі молоді, яка має складнощі з пошуком

першого робочого місця, у неформальному ринку праці. Молодь доволі часто погоджується на роботу, яка не відповідає її фаховій та здобутій освіті, не має соціальних гарантій, а також характеризується гіршими умовами праці та більш низьким рівнем заробітної плати порівняно з офіційним сектором.

За даними Державної служби статистики України, у 2015 році зріс рівень участі населення (особливо молоді) у неформальному секторі економіки. Найвищий її рівень (36,1%) був характерним для осіб віком 15–24 роки, що обумовлено насамперед можливостями отримання молоддю додаткового заробітку під час здобуття освіти. Також простежується, що зі збільшенням віку зменшується участь молоді у неформальному секторі економіки (25–29 років – 26,8%, 30–34 роки – 25,0%).

Гострою для молоді є і проблема вимушеної незайнятості, що призвело до формування численного контингенту безробітної молоді. Зростання молодіжного безробіття є типовим явищем для всіх країн Євросоюзу. За даними Євростату, рівень молодіжного безробіття у країнах Євросоюзу зростав протягом 2004–2013 рр. з 18,6% до 23,7% (на 5,1 відсоткові пункти), а у 2015 р. дещо знизився до 20,3%. В окремих країнах ЄС рівень безробіття у 2015 р. серед молоді 15–24 років у кілька разів перевищував відповідний показник в Україні: зокрема, в Греції та Іспанії – приблизно у 2,4 рази (49,8% і 48,3% відповідно), у Хорватії – у 2,1 рази (43%), на Кіпрі та в Португалії – у 1,6 рази (32,8% та 32%, відповідно). Це пояснюється низьким рівнем економічного зростання країн у кризовий період, збільшенням частки осіб з надмірною та недостатньою освітою (особливо молоді), поширенням тіньової зайнятості серед молоді.

Щодо України, то у 2015 році рівень безробіття молоді (за методологією МОП) становив 13,3% і, як завжди, був вищим за рівень безробіття серед усього населення (9,1%). Найнижчий рівень безробіття зафіксовано серед молоді віком 30–34 роки (9,7%), а найвищий – серед молоді віком 15–24 роки (22,4%), що пов'язано зі складністю працевлаштування на перше робоче місце, а також як згадувалось раніше, з відсутністю досвіду роботи та відповідних професійних навичок.

Варто наголосити на тому, що показник офіційного безробіття у нашій країні завжди був нижчим, ніж у інших європейських країнах (хоча, як і скрізь, серед молоді відсоток безробітних вищий). Якщо підходити формально, то багато людей вважаються зайнятими або не можуть претендувати на статус безробітного. До 1992 року «відкрите безробіття в Україні не існувало як соціальний феномен». Молодь гарантовано працевлаштовувалась у реальному секторі економіки.

Нинішній стан безробіття пояснюється, зокрема, неузгодженістю освіти та потреб ринку праці. Проблему ускладнено поєднанням двох чинників:

- 1) недостатня ефективність державної політики щодо дотримання стандартів соціально-трудових відносин, професійної орієнтації та соціальної підтримки молоді з низькою кваліфікацією, системи освіти та підготовки кадрів, а також розвитку підприємництва;

- 2) молоді люди у вирішенні власних проблем значною мірою зорієнтовані на допомогу «третьох осіб» (батьків, друзів, держави). Втім, зазначимо, що сподівання на державу визнається цілком законним у західних країнах.

Проблему також загострюють надзвичайно низькі заробітні плати, які

пропонуються українцю на початку кар'єрного шляху. Так, за даними досліджень Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, середня заробітна плата молодого найманого працівника у 2013 році складала 2303 грн. – 2726 грн. для чоловіків та 1784 грн. для жінок. Невисока платня, відсутність перспектив та підтримки – усе це значно звужує можливості сучасної молоді.

Саме тому, перед Україною існує загроза втрати висококваліфікованого людського капіталу, а в подальшому – серйозні демографічні диспропорції у зв'язку зі зростанням частки молоді серед потенційних мігрантів та зростання темпів депопуляції населення. Впевнені, що рівень заробітної платні є однією з головних причин виїзду української молоді за кордон.

В свою чергу, підвищенню заробітної плати сприяло б посилення соціального діалогу, який нині фактично відсутній. Важливе значення мало б оновлення Генеральної угоди, яке на сьогодні існує лише формально, а також заморожених в останні роки галузевих і регіональних угод. Без цього малоефективною є вся система колективно-договірного регулювання.

Відтак, захист молоді на ринку праці має бути основним завданням молодіжної політики, як на державному, так і на регіональному рівнях. Причому, необхідно вести роботи одразу по декільком напрямкам – стимулювати народжуваність, підвищувати рівень освіти в школах і університетах, створювати нові робочі місця для молодих спеціалістів, у наукоємних галузях виробництва.

Отже, розвиток національної економіки та підвищення її конкурентоспроможності можливі за умови розв'язання однієї з актуальних проблем – реформування сфери трудових відносин. Молодь в Україні (як і в усьому світі) залишається однією з найменш соціально захищених і найбільш вразливих категорій населення щодо позиції на ринку праці, особливо проблемним є становище молоді віком 15–24 роки. Вирішення проблем зайнятості молоді та проблем організації й оплати праці повинно бути направлене на оптимізацію та гармонізацію соціально-трудових відносин, забезпечення соціальної рівності і справедливості у суспільстві.

Будь-які зміни в країні що стосуються соціальної сфери в першу чергу залежать від того, яку політику проводить держава в цьому напрямку і наскільки ефективно законодавче регулювання з її боку. Тому політика підтримки молоді в пошуку першого робочого місця з боку держави є не лише необхідним елементом, але і обов'язковим.

Наявні проблеми молоді в трудовій сфері необхідно вирішувати комплексно, підходити до їх рішення шляхом:

1. запровадження пільг роботодавцям, які інвестують кошти в систему професійної освіти, надають робочі місця для виробничої практики та приймають на роботу випускників навчальних закладів;
2. введення ефективних механізмів працевлаштування випускників на перше робоче місце;
3. приведення ринку освітніх послуг у відповідність до потреб розвитку трудового потенціалу шляхом визначення пріоритетних напрямів підготовки фахівців згідно з потребами національної і регіональних економік;
4. активного залучення роботодавців до процесу підготовки кадрів різного освітньо-кваліфікаційного рівня;
5. удосконалення системи діяльності закладів професійного навчання, служб

профорієнтації й зайнятості;

6. сприяння обмеженості молодіжної зайнятості у неформальному секторі економіки, а також попередження дискримінації молоді на ринку праці та зростання її безробіття;

7. стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць; стимулювання молодіжного підприємництва;

8. удосконалення освітньої діяльності сучасних навчальних закладів задля забезпечення якості надання освітніх послуг;

9. підтримка політики соціального партнерства, коли безробітну молодь заохочують створювати власну справу, надаючи пільги при реєстрації, мікрокредитуванні та забезпечуючи навчання підприємницькій справі та ін.

Важливе значення має створення умов, що сприяють залученню й закріпленню молодих фахівців на виробництві, а саме: гідна заробітна плата й своєчасність її виплати, наявність соціальних гарантій працівнику, можливість просування по службі, рішення житлового питання, прояв ініціативи при проведенні виробничої практики студентів на підприємствах, відродження традицій наставництва на виробництві. Необхідно визнати сферу молодіжної зайнятості пріоритетною складовою соціальної політики держави, тому що молодь – найбільший стратегічний ресурс країни.

Пивоварчук Л. В., асистент
Національний університет водного господарства і природокористування
м. Рівне

ОЦІНКА ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ ДЕРЖАВИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Індикатором загального соціального стану країни є демографічна ситуація. За даними державної служби статистики, менш ніж за 20 років чисельність населення України зменшилася на понад 6,5 млн. осіб: з 52 114 400 осіб – 1994р. та 42844900 на початок 2016 року. Стан здоров'я населення України оцінюється як незадовільний, що пов'язано з високим рівнем смертності, низьким рівнем очікуваної тривалості життя і тривалості здорового життя, відсутністю ознак подолання епідемії туберкульозу і ВІЛ/СНІДу.

За визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я, сучасна система охорони здоров'я повинна забезпечувати доступність медичних послуг для тих, хто найбільше їх потребує, характеризуватися високою якістю і безпечністю медичних послуг, забезпечувати максимально можливі результати для здоров'я, при цьому враховувати раціональне використання ресурсів системи охорони здоров'я. За умови ефективної організації системи охорони здоров'я можна забезпечити зменшення рівня смертності у віці 75 років на 23 % у чоловіків і на 32 % у жінок [1, с. 10]

Практика, що склалася в Україні, свідчить про відсутність розмежування закладів охорони здоров'я, в яких надається медична допомога різних рівнів, що має не тільки організаційні та економічні наслідки, але й негативно впливає на

якість надання медичної допомоги. Рівні медичної допомоги в Україні зображено на рисунку 1.

Відсутність розмежування закладів різних рівнів надання медичної допомоги та безконтрольне звернення населення до закладів, які надають вторинну та третинну медичну допомогу призводить до неефективності надання медичних послуг, заважає виробленню медичних послуг, які відповідають потребам населення [2].



Рис. 1. Рівні медичної допомоги в Україні

Первинна медична допомога – медична допомога, що надається в амбулаторних умовах або за місцем проживання пацієнта лікарем загальної практики, що включає профілактику, діагностику, лікування та реабілітацію пацієнтів. Відомо, що чим нижчий рівень розвитку первинної медико-санітарної допомоги, тим більш витратною є вся система охорони здоров'я [1, с. 185]. До виконання функцій первинної допомоги фактично залучаються всі спеціалісти поліклініки, що призводить до надмірного використання спеціалізованої амбулаторної допомоги.

В Україні самостійно звертаються до лікарів-спеціалістів майже третина (29,5 %), до стаціонарів — 16,9 % пацієнтів. У результаті рівень обслуговування в 65,9 % випадків не відповідає тяжкості їх стану та перебігу захворювання, у 43,2 % надання медичної допомоги відбувається на більш високих, ніж необхідно, рівнях. Низька якість медичної допомоги не призводить до покращення здоров'я населення та призводить до неефективного витрачання бюджетних коштів [3].

В більшості країн первинна допомога становить до 90 % всієї наданої медичної допомоги, а вартість однієї й тієї ж медичної послуги на первинному рівні в 4–9 разів нижча, ніж на вторинному, і в 18 – 24 рази – ніж на третинному [4]. В Україні недостатньо розвинений первинний рівень медичної допомоги, який надається за місцем проживання населення, проте мережа первинної медико-санітарної допомоги розвивається. Так, згідно даних Державної служби статистики, на 10 тис. населення в Україні у 2010 році діяло 4581 заклад, а у 2015 році уже 6095 відповідно (рис. 2).

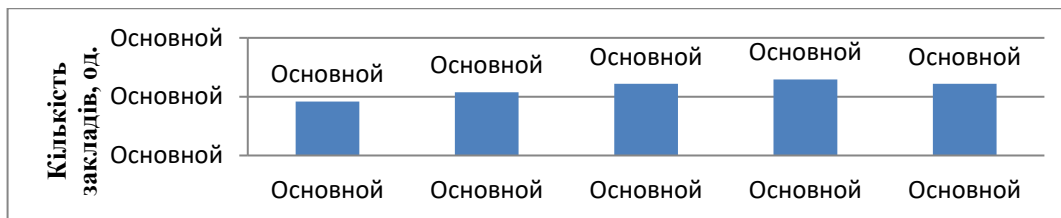


Рис. 2. Динаміка розвитку мережі первинної медико-санітарної допомоги (на 10 тис. населення)

В нашій державі межі між вторинним і третинним рівнями медичної допомоги досить розмиті. Наприклад, за існуючими оцінками, 36 % пацієнтів, госпіталізованих в обласні лікарні для надання їм третинної медичної допомоги, фактично потребували вторинної допомоги. Їх лікування в обласних лікарнях через устаткування закладів більш складним оснащенням має більшу вартість, ніж лікування в міських або районних лікарнях [3]. Проте, зазначимо, що причиною цього може бути той факт, що більшість лікарень вторинного рівня не мають умов для надання інтенсивної медичної допомоги пацієнтам через зношеність основних фондів.

Одним із ключових факторів, які визначають ефективність функціонування охорони здоров'я є кадрове забезпечення. Ефективна кадрова політика є одним із потужних інструментів реформування галузі охорони здоров'я. Аналіз кадрових показників системи охорони здоров'я України за 2005-2014 рр. свідчить про тенденцію скорочення абсолютної чисельності лікарів та середнього медичного персоналу. Це відбувається на тлі зменшення загальної кількості населення і, як наслідок, відображається на динаміці показників у розрахунку на 10 тис. населення [1, с. 121].

Українська охорона здоров'я стоїть на порозі кадрової кризи. Дефіцит кадрів, передусім у первинній ланці загалом та сільській місцевості. Спостерігається зростаюча і некерована міграція медичного персоналу. Загалом, у сфері охорони здоров'я частка працюючих лікарів-пенсіонерів складає 23%, лікарів передпенсійного віку – 15%, а питома вага пенсіонерів серед працюючих середнього медичного персоналу становить 68% [3, с. 20].

Таблиця 1

Динаміка показників кадрового забезпечення в галузі охорони здоров'я

| Показники | 2005 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | Абсолютне відхилення 2014/2005 |
|---|-------|-------|-------|------|------|------|--------------------------------|
| Забезпеченість населення лікарями усіх спеціальностей | 47,9 | 49,3 | 49,3 | 47,9 | 48,0 | 43,5 | -4,4 |
| Забезпеченість населення середнім медичним персоналом | 106,2 | 102,4 | 101,0 | 97,2 | 97,4 | 88,6 | -17,6 |

Відповідно до статистичних даних, в Україні співвідношення між кількістю середнього медичного персоналу та лікарями становить 2:1, тоді як в Канаді і США – 4:1, що суттєво впливає на підвищення вартості медичних послуг.

Рівень забезпеченості лікарями по Україні, на перший погляд, досить високий – 31 на 10 тис. населення, що майже дорівнює середньоєвропейському показнику (33 на 10 тис. населення). Проте середньоєвропейський показник вказує забезпеченість лікарями-практиками, тоді як в Україні цей показник включає також організаторів охорони здоров'я, методистів, санітарних лікарів і вчених [5].

Отже, у сфері охорони здоров'я спостерігаються кадрові диспропорції серед лікарів та середнього медичного персоналу, а також значна кількість працівників пенсійного та передпенсійного віку. В Україні розвинений лише клінічний тип медицини і майже не проводяться профілактичні заходи, спрямовані на попередження збоїв роботи людського організму. Фінансування охорони здоров'я спрямовано в переважній більшості на вторинний та третинний рівні медичної допомоги, що призводить до неефективного використання бюджетних коштів.

Література

1. Квіташвілі О. Щорічна доповідь про результати діяльності системи охорони здоров'я України. 2014 рік / за ред.О. Квіташвілі. – К.: МОЗ України, ДУ «Український інститут стратегічних досліджень МОЗ України», 2015. – 460 с.
2. Критерії класифікації закладів охорони здоров'я за рівнями надання медичної допомоги. Методичні рекомендації./ Міністерство охорони здоров'я України. Український інститут стратегічних досліджень. – К., 2010. – 21 с.
3. Лехан В. М. Стратегія розвитку системи охорони здоров'я: український вимір / В. М. Лехан, Г. О. Слабкий, М. В. Шевченко // Україна. Здоров'я нації. – 2010. – № 1. – 43 с.
4. Базилевич В. Д. Економічна теорія: Політекономія. Підручник. Київ: Знання-Прес 2004. – 615с.
5. Щодо кадрової політики у реформуванні вітчизняної сфери охорони здоров'я. Аналітична записка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/808/>

Плинокос Д.Д., канд. екон. наук, доцент

Снітко С.І., студент

Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя

СУЧАСНИЙ СТАН ПРОЦЕСІВ ІНВЕСТИВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В УКРАЇНІ

Людський капітал формується за рахунок інвестицій у підвищення рівня і якості життя населення, що передбачає здійснення фінансових витрат на освіту, науку, виховання, охорону здоров'я, розвиток підприємницьких здібностей, економічну і соціальну безпеку, свободу, культуру тощо.

Основними чинниками, які стримують розвиток галузі охорони здоров'я, є недостатні обсяги державного фінансування та високий рівень корупції. Загальні витрати на охорону здоров'я в Україні, за даними національних рахунків, коливаються в межах 5,5–6,5 % ВВП. Такі показники характерні для країн Східної та Центральної Європи.

Частка фактичних витрат на галузь охорони здоров'я в середньому становить 11,7 % від зведеного бюджету України. Частка загальних витрат від номінального ВВП є одним з головних чинників оцінювання інвестування в охорону здоров'я. У 2011 р. загальні витрати в Україні на сферу охорони здоров'я як відсоток від ВВП становили 7,0 %. Рівень витрат у світі становить 10,4 % (2010 р.), у Європейському регіоні – 9,7 % [3, с.10].

Важливим показником є питома вага витрат на вищу освіту в структурі витрат на освітянську сферу. Аналіз структури загальних витрат на освіту в країнах світу в 2012 році показує, що в Україні частка витрат на вищу освіту на 14 відсоткових пункти вища, ніж в середньому по ОЕСР. Проте, в Україні цей показник за останній період зменшувався з 43 % до 38,4% [2, с. 15-16].

Вищі навчальні заклади України здебільшого фінансувались державою: 71% спожитих коштів надійшов з державного, а 29% – з недержавного секторів. Можна зазначити, що навчальні заклади, що забезпечували підготовку рівня МСКО 5 на 28% фінансувалися за рахунок коштів домогосподарств.

З 2007 року питома вага студентів, які навчались за рахунок фізичних осіб знизилась на 9,4 відсоткових пункти. Це може бути наслідком погіршення економічної ситуації, а також зменшенням загальної кількості абітурієнтів. Хоча, кількість місць державного замовлення також скорочувалася, їх скорочення мало менший темп, ніж скорочення кількості абітурієнтів, отже, домогосподарства мусили менше витратити кошти на вищу освіту.

Середні витрати на навчання одного студента в Україні за останні роки мають тенденцію до збільшення. Так, у 2014 році вони склали 24445 грн.

Вища освіта фінансується, здебільшого, домогосподарствами – 95% від витрат недержавного сектора за відповідними рівнем освіти. Можна відзначити, що протягом 2007-2014 років частка державного фінансування системи освіти в Україні збільшилась з 75 до 85% [4, с.5].

Видатки соціального спрямування, до яких належать видатки на охорону здоров'я, освіти, духовний та фізичний розвиток, соціальний захист і соціальне забезпечення, зведеного бюджету у 2015 році становили 241,6 млрд грн. Порівняно з минулим роком вони збільшилися на 5,8 % (у минулому році було скорочення на 2,9 %).

Частка видатків соціального спрямування у державному бюджеті зменшилася на 8,8 % щодо показника попереднього року та склала 36,5 %, при цьому на 4,7 % зросли частки видатків на загальнодержавні функції (у тому числі на обслуговування боргу – на 5,7 %), оборону (на 3,8 %). Це пов'язано зі значним збільшенням видатків на оборону (121,3 %), обслуговування боргу (92,9 %) та охорону навколишнього природного середовища (41,7 %) [1].

Частки видатків соціального спрямування у зведеному та державному бюджетах є найнижчими за останні п'ять років (55,8 % та 36,5 % відповідно). Частка видатків соціального спрямування у місцевих бюджетах знизилася не так суттєво – на 1,6 % до 84,0 %.

Видатки соціального спрямування державного бюджету становили 93,9 млрд грн, що більше минулорічного показника на 0,2 млрд грн, або на 0,2%. Рівень їх виконання становив 65,6 %, що на 1,3 % менше за минулорічний показник.

Важливим елементом формування і використання людського капіталу є наукова та інноваційна діяльність. Питома вага загального обсягу витрат на

науково-технічні роботи у ВВП становила 0,77%, у т. ч. за рахунок коштів державного бюджету – 0,33%. За даними Євростату, середній рівень обсягу витрат на наукові дослідження та розробки країн ЄС у ВВП становив 2,06%. Більшою частка витрат на дослідження та розробки була у Фінляндії – 3,55%, Швеції – 3,41%, Данії – 2,99%, Німеччині – 2,92%, Австрії – 2,84%, Словенії – 2,80%, Франції – 2,26%, Бельгії – 2,24%, Естонії – 2,18% та Нідерландах – 2,16%; найменшою – у Румунії, Кіпрі, Болгарії, Латвії (від 0,42% до 0,66%) [5, с.35-42].

Темпи приросту витрат на освіту протягом останніх років практично не змінюються, що свідчить про стагнацію інвестування, відсутність єдиної освітньої довгострокової програми. У той же час якість освіти в Україні поки що конкурентоспроможна, однак поступово погіршується. Така сама ситуація спостерігається й у сфері охорони здоров'я. Водночас інвестиційні витрати в людський капітал в Україні надто низькі: про це свідчать як абсолютні, так і відносні показники.

Література

1. Видатки зведеного бюджету України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://costua.com/ru/budget/expenditure/>
2. Освіта в Україні 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://cedos.org.ua/data/pdfs/osvitaua_250416_updated.pdf
3. Регіональний людський розвиток: Статистичний бюлетень / Державний комітет статистики України. – К, 2015. 28 с.
4. Статистичний бюлетень «Національні рахунки освіти України у 2014 році» / Державна служба статистики України. – К, 2015 р. – 14 с.
5. Ушенко Н. В. Гуманістичні імперативи економічного розвитку / Н. В. Ушенко // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. - 2016. - №1. - С. 35–42.

Плюта І. Ю., молодший наук. співробітник
ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАНУ»
м. Київ

ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ЕЛЕКТРОЕНЕРГЕТИЧНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ ЯК ЧИННИК МОДЕРНІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

Як відомо, інвестиції є найбільш динамічною і вагомою частиною сукупного попиту. Існує два рівні впливу інвестицій на функціонування ринку праці та забезпечення зайнятості населення, по-перше, інвестиції створюють передумови для формування кількісного і якісного складу робочих місць (у фізичному сенсі) на підприємствах і в галузях – безпосередньо й відразу впливають на сферу зайнятості. По-друге, відбувається створення нових та оновлення (модернізація) діючих робочих місць в ході інноваційної модернізації засобів виробництва [1].

Причому, інвестиції є вагомим чинником структурних зрушень у складових макроекономічної системи, сприяючи розвитку високорентабельних галузей і підприємств.

Таким чином можна погодитись з дослідником Маршавіним Ю.М., що «сьогоднішні інвестиції формують якісні характеристики завтрашніх робочих

місць і визначають склад основного капіталу, а також кількісний і професійний склад майбутнього попиту на робочу силу і відповідну професійну структуру зайнятого населення» [1].

Результати аналізу стану інвестиційної діяльності в сфері електропостачання говорить про наступне.

Ключовою причиною стану, в якому перебуває система електропостачання, є її постійне недофінансування, відсутність контролю за ефективним використанням наявних інвестицій та недостатній рівень підтримки галузі з боку держави.

Як свідчать дані щодо обсягів та структури фінансування інвестиційних програм магістральних електромереж ДП НЕК «Укренерго» недофінансування є постійним: у 2013 р. фактично профінансована на 77,5% (для порівняння у 2012 р. на 68,3%) від запланованого обсягу, причому недофінансування на нове будівництво становило 20,69%, на модернізацію – 25,48%. У першому півріччі 2014 р. відповідно – на 46,6 та 49,8%.

В структурі інвестиційних затрат спостерігається тенденція до зростання частки на нове будівництво: з фактичних 64,94% у 2013 р. до запланованих 75,02% у 2014 р. Частка інвестицій на модернізацію, реконструкцію, технічне переоснащення обладнання та придбання основних засобів була запланована в 2014 р. на рівні 25%, у попередньому році становила 34,6% при планованих 36%.

Постановою НКРЕКП було схвалено інвестиційну програму ДП «НЕК «Укренерго» на 2015 рік в обсязі 6653 млн грн (без ПДВ). Джерелами її фінансування було визначено тарифні кошти (29%), кредити (69,9%) та інші доходи.

Фактичний обсяг фінансування (виконання) інвестиційної програми ДП «НЕК «Укренерго» на 2015 р. відповідно до наданого звіту склав 3243 млн грн (без ПДВ), або 48,8% від плану. Недовиконання інвестиційної програми ліцензіат пояснював затримкою з затвердженням фінансового плану, зниженням темпів роботи підрядників внаслідок затримки постачання обладнання через зростання курсу валют, режимними обмеженнями у роботі ОЕС України, затримками при проведенні конкурсних торгів тощо.

Для будівництва і модернізації енергооб'єктів ДП «НЕК «Укренерго» залучає кошти ЄБРР, Європейського інвестиційного банку, Світового банку та ін., що крім забезпечення стабільного фінансування робіт, зменшує навантаження на тариф на передачу електроенергії. У 2015 р. за джерелами фінансування структура капітальних інвестицій по ДП «НЕК «Укренерго» характеризувалася такими даними: власні кошти підприємств – 12,7%, кредити банків і позики – 72%, кошти загального фонду державного бюджету не були передбачені (в 2013 р. становили 2,8%). Фінансування за рахунок власних фінансових ресурсів країни потребує значного збільшення.

Щодо розвитку та реновації розподільних електромереж, то інвестиційні програми обленерго виконуються щорічно в межах 70%, що вочевидь не спроможне покращити стан галузі. У 2014 р. недофінансування програм становило 54%.

В умовах незадовільного фінансування підприємств електромереж важливими напрямками удосконалення фінансового забезпечення інвестиційних проектів інфраструктури електропостачання можна назвати такі:

- стимулювання процесів інвестування підприємствами власних коштів у

розвиток та модернізацію виробництва, застосування механізмів пільгового оподаткування та диференціації ставок оподаткування для підприємств, які впроваджують інновації, внесенням змін до розділу V «Особливості в оподаткуванні та митному регулюванні інноваційної діяльності» Закону України «Про інноваційну діяльність», а також внесення відповідних змін до Податкового кодексу України;

- вдосконалення амортизаційної політики шляхом надання режиму прискореної амортизації основних фондів для стимулювання інвестицій в їх заміну та оновлення, розвиток системи страхування ризиків довгострокового інвестування;

- запровадження системи державного (зі сторони НКРЕКП) контролю цільового використання амортизаційних фондів на цілі інвестування;

- відновлення державної бюджетної підтримки масштабних проектів, якої на даний час немає (включаючи також програми фінансування розвитку наукової інфраструктури у сфері електропостачання);

- активізація банківського кредитування електропостачальних підприємств, щодо запровадження комерційними банками програм надання інвестиційно-інноваційних кредитів; введення податкових пільг для банків, які здійснюють довгострокове кредитування цих підприємств, та механізмів державного, приватного та синдикуваного гарантування таких кредитів;

- для залучення іноземного інвестування: вжиття заходів щодо спрощення процедур започаткування та ведення бізнесу, землевідведення, практична реалізація принципів «єдиного вікна» для інвесторів, забезпечення дієвої інформаційної підтримки іноземним інвесторам, запровадження ефективної системи страхування ризиків, гармонізація системи технічного регулювання; опрацювання та застосування світового досвіду щодо надання сприятливих умов інвестування для іноземних інвесторів [2];

- розвиток альтернативних механізмів фінансування (прийняття законодавчого акту, який регулюватиме відносини в сфері венчурного інвестування інноваційної діяльності);

- при недоцільності приватизації окремих об'єктів енергетичної інфраструктури державної та комунальної форми власності, які потребують залучення ресурсів приватного сектору для модернізації, пріоритетною сферою може стати застосування державно-приватного партнерства відповідно до положень «Концепції розвитку державно-приватного партнерства в Україні на 2013-2018 роки», схваленої Розпорядженням КМ України № 739-р від 14.08.2013 р.

З метою вдосконалення інноваційно-інвестиційної політики держави як основи для модернізації галузі та створення сучасних робочих місць важливими є також такі заходи:

- створення привабливого інвестиційного клімату й підвищення інвестиційної привабливості національної економіки;

- збільшення обсягу державних інвестицій в інноваційну діяльність, НДДКР;

- створення стимулів до раціоналізації технологічної структури основного капіталу і його динамічного інноваційного оновлення;

- стимулювання реінвестування прибутку, в т.ч. на впровадження

інноваційних розробок, спрямованих на створення сучасних робочих місць;
– формування вітчизняної інноваційної економіки вимагає швидкої трансформації та удосконалення системи підготовки кадрів вищої кваліфікації [3].

Література

1. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія. – К.: Альтерпрес, 2011. – 396 с. [Електронний ресурс]. – Доступний з: <<http://ipk.edu.ua/journal/Marshavin%20Mon.pdf>>
2. Ляхова О. О. Напрями удосконалення фінансового забезпечення інвестиційних проектів паливно-енергетичного комплексу України року [Електронний ресурс]. – Доступний з: <<http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2945>>
3. Проблема підготовки наукових кадрів для інноваційної сфери в Україні. Аналітична записка. 2016. [Електронний ресурс]. – Доступний з: <http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/nauka_kadru-e5da6.pdf>

Пономарьова І. В., канд. екон. наук, ст. наук. співробітник
Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля
м. Сєвєродонецьк

ДИЛЕМА ЕВЕНТУАЛЬНОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ СТАБІЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВИ

Забезпечення гідної якості життя людей є найважливішою метою діяльності урядів усіх країн світу, важливим програмним завданням соціально-економічної політики сучасної держави. Значущість проблеми забезпечення високої якості життя населення зростає з огляду на те, що людський ресурс в умовах сьогоденної кризи економічної, соціальної, демографічної є найдефіцитнішим ресурсом [1, с. 8-9]. Тому найбільш актуальним є завдання визначення пріоритетів збереження соціально-економічних ресурсів на основі забезпечення постійного підвищення якості життя населення.

Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовський, Е.Б. Стародубцева під стабілізацією економіки розуміють запобігання, гальмування соціально-економічного спаду, закріплення та підтримку показників функціонування економіки на визначеному рівні, оздоровлення господарства. Часто стабілізація економіки досягається за допомогою заходів, що передбачаються програмою стабілізації (оздоровлення) [2].

Дилема політики соціально-економічної стабілізації – це проблема, яка полягає в тому, що використання кредитно-грошових і бюджетних важелів для зниження рівня безробіття підвищує рівень інфляції; використання цих самих важелів для зниження рівня інфляції підвищує рівень безробіття. Реалізація політики стабілізації в першу чергу спрямована на ліквідацію соціально-економічних порушень. Якщо уявити ідеально функціонуючу економіку, то вона характеризувалася б тим, що її реальний ВВП зростав би стійкими темпами, а рівень цін підвищувався б дуже повільно. Але реальна практика свідчить про те, що в економіці більшості країн відбуваються значні коливання, так звані порушення, тобто зсуви сукупного попиту та сукупної пропозиції від орієнтованої точки рівноваги. Ці дисбаланси, які відбуваються під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників, призводять до того, що виробництво, процентні ставки або

ціни відхиляються від шляхів, намічених як цілі [4].

У економічній літературі також описані труднощі реального впровадження політики стабілізації економіки держави. Основними з них є [3]:

- а) тимчасові лаги фіскальної та монетарної політики;
- б) недосконалість економічної інформації;
- в) мінливість економічних очікувань;

Проведення стабілізаційної політики також ускладнюється тим, що багато економічних подій практично є непередбачуваними. Ці труднощі макроекономічного прогнозування частково вирішуються за допомогою розширення й ускладнення макроекономічних моделей, що дозволяють передбачати динаміку основних показників економічного розвитку.

Влада України намагається стабілізувати економічну та політичну ситуацію залучаючись підтримкою світової спільноти. Але один день війни коштує Україні 80 млн. гривень, не рахуючи податки, які не надходять з Донецька та Луганська. А відновити регіони буде коштуватиме державі – 8 млрд. грн. Саме стільки необхідно для повернення Донбасу до мирного життя. Зруйновано 4,5 тисяч житлових будинків; 132 промислових об'єкти; 4,7 тисяч об'єктів енергопостачання; 290 шкіл зруйновано або пошкоджені, 45 медичних закладів були виведені з ладу, приблизно 70% медичних працівників виїхали з зони АТО. Вже 400 тисяч людей залишилися без роботи, майже 600 компаній знищено, важко уявити, як треба виживати людям в зоні конфлікту [3, с. 299].

Міжнародні зусилля, спрямовані на врегулювання “української кризи” шляхом переговорів, що здійснювалися за ініціативи України та партнерів у форматі ООН, ЄС, НАТО, Ради Європи, а також різні переговорні формати поки не дали бажаного результату. Головною перешкодою на шляху досягнення миру залишається відверте ігнорування Кремлем попередніх домовленостей, невизнання своєї прямої участі в конфлікті та, відповідно, готовності залишити окуповані території. 2014 рік був безпрецедентним за кількісними та якісними змінами у владі. Упродовж року (2014) посаду Президента держави обіймали три особи; при владі перебували три склади Кабінету Міністрів і два склади Парламенту. Відбулася докорінна зміна політичного режиму – з авторитарного, проросійськи орієнтованого, на демократичний, проєвропейський [6, с. 14-16].

Важливо зауважити, що риси сучасного економічного становища України, на сьогодні, такі [5]:

- величезна заборгованість держави, окремих галузей і підприємств країнам близького і далекого зарубіжжя;
- криміналізація стосунків між державним апаратом і бізнесом, розподілення між кланами найприбутковіших секторів економіки України;
- Україна занадто відірвана від світової економіки.

Таким чином, основними завданнями української держави в галузі економіки є: стабілізація національної валюти; утвердження відкритого типу економіки, забезпечення прозорості економічних процесів; входження України у світовий економічний простір; створення української економіки як самодостатньої системи; посилення боротьби з економічною злочинністю, корупцією; переведення економіки у ліберальне русло.

З огляду на реалії й особливості суспільного життя в Україні, становлення та розвиток її політичної системи характеризуватимуть такі параметри:

– подальший розвиток і вдосконалення політичних відносин шляхом відкриття максимального простору для самоуправління суспільства на всіх рівнях його соціально-політичної організації;

– побудова справді демократичної, соціальної, правової держави з ефективно діючим парламентом, професійним висококваліфікованим урядом, незалежними судовими органами;

Гармонізація політичної системи українського суспільства разом з ефективними економічними перетвореннями покликані забезпечити політичну та соціально-економічну безпеку держави, високий життєвий рівень її громадян.

Література

1. Богданова, Т. І. Якість життя населення – як мета соціально-орієнтованої держави / Т. І. Богданова // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. пр. / голов. ред. М. І. Зверяков; Одеський нац. екон. ун-т. – Одеса, 2009. – Вип. 37. – С. 8-15.
2. Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 495 с.
3. Алексеев, С. Б. Суть економічної стабілізації / С. Б. Алексеев [Електронний ресурс]. – Режим доступу до журн. : archive.nbuv.gov.ua/portal//Alexeev.pdf.
4. Школяр, Н. А. Экономическая стабилизация: политика и практика: учебное пособие для студентов, специализирующихся на вопросах анализа и разработки краткосрочных и среднесрочных программ государственного регулирования / Н. А. Школяр. – М.: РУДН, 1997. – 48 с.
5. Чубовська, О. С. Політика та економіка в сучасній Україні [Електронний ресурс] / О. С. Чубовська, Ю. В. Секунова. – Режим доступу до журн. : <http://www.sworld.com.ua/konfer39/80.pdf>
6. Малишев, В. Кримінальне законодавство України потребує вдосконалення / В. Малишев, В. Бесчастний. // Віче. – 2010. – № 14. – С. 14-16.
7. Шинкарук, Л. В. Макроекономічні передумови та перебіг економічної кризи в Україні / Л. В. Шинкарук // Економічна теорія. – 2010. – №2. – С. 61.

Присянчук В.Л., здобувач
Університет економіки та права «КРОК»
м. Київ

МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Мотивація трудової активності працівників є однією з найважливіших функцій керівників підприємств. Ефективна мотивація заохочує або спонукає працівників усіх рівнів діяти, виконувати свої посадові функції та виробничі обов'язки. Рівень якості мотиваційного механізму визначає організаційний рівень системи управління, продуктивності виробництва і рівень ефективності використання усіх ресурсів підприємства [1, 2].

Дослідженню і розвитку теоретичних та практичних питань мотивації та стимулювання праці приділили серйозну увагу зарубіжні та вітчизняні вчені і фахівці: Гандлер Г.Х., Герчиков В.І., Гончаров В.В., Гончаров В.Н., Данюк В.М., Друкер П., Колот А.М., Костишина Т.А., Петрова І.Л., Семикіна М.В., Мінцбергер Г., Річі Ш., Мартін П., Пітер Ф., Цимбалюк С.О. та багато інших.

Незважаючи на велику кількість розроблених науковцями мотиваційних методик, залишається актуальним подальше їх практичне удосконалення для посилення трудової активності працівників в напрямку інноваційного розвитку підприємства.

Дослідження стану мотиваційного механізму в управлінні транспортним підприємством виявило відсутність стратегічного підходу до формування компенсаційної політики і необхідність розробки стратегії розвитку мотиваційного механізму підприємства.

Майбутня стратегія розвитку мотиваційного механізму повинна стати постійно діючою цільовою програмою, реалізація якої гарантовано забезпечить підприємству сталі конкурентні переваги на ринку морських господарських послуг. Концептуально ця програма має містити такі стандартні програмні атрибути:

- об'єкт і предмет впливу;
- спеціальні цілі і задачі;
- принципи, методи, функції впливу на об'єкт програми (основні правила, способи і дії стосовно формування компенсаційного пакету й підготовки та проведення компенсаційної політики);
- формалізовану процесну складову (форма і сутність процедур реалізації програмних цілей і задач);
- організаційну структуру (функціональні обов'язки, склад програмної групи, режим роботи тощо).

Оргструктура програми моніторингу і розвитку мотиваційного механізму має представляти собою групу людей, в яку включені на принципах програмно-цільового управління фахівці різних відділів адміністрації та профкому підприємства, а також незалежні фахівці-науковці. Тобто, усі члени програмної групи залишаються працювати в складі своїх підрозділів (окрім, можливо, керівника групи), виконують свої звичайні функціональні обов'язки і вказівки своїх штатних керівників. Але усі роботи і вказівки керівника програми (програмної групи) з планових питань програми моніторингу і розвитку мотиваційного механізму, заздалегідь узгоджених з їх штатними керівниками, вони виконують обов'язково і в першочерговому порядку. Усунення можливих тимчасових організаційних протиріч відбуватиметься на рівні вищого керівника, якому буде підпорядкована цільова група програми.

Пропонується такий алгоритм створення і початку реалізації постійно діючої цільової програми-стратегії розвитку мотиваційного механізму підприємства:

1. Створення відповідної організаційної структури – госпрозрахункового центру моніторингу і розвитку мотиваційного механізму (далі – Центр). Центр має бути підпорядкований заступнику директора з управління персоналом або директору підприємства.

2. Розробка Положення про Центр моніторингу і розвитку мотиваційного механізму на основі запропонованої концепції. Центр не матиме владних функцій. Його діяльність побудована на добровільній зацікавленій горизонтальній співпраці різнопрофільних підрозділів підприємства задля єдиних, важливих для усього підприємства, цілей.

3. Розробка помісячного плану роботи Центру на рік.

Створення Центру – важливий крок до консолідації і координації розпорошених раніше зусиль багатьох фахівців декількох підрозділів

підприємства, підпорядкованих трьом заступникам директора і профкому, спрямованих на вирішення одного з найважливіших питань – активізація людського капіталу, як головного ресурсу будь-якої господарської діяльності.

Синергетичний ефект програмно-цільового методу управління пояснюється й тим, що на перехрещенні знань, думок, сперечань і пошуків різнопрофільних фахівців в напрямку однієї цілі завжди народжуються нестандартні та неочікувані ефективні інноваційні рішення. Програмно-цільовий підхід до управління великими підприємствами добре зарекомендував себе на протязі останніх кількох десятиліть в багатьох розвинених країнах. Певний досвід використання принципів і методів програмно-цільового управління є й в Україні[3]. Ефективна робота Центру забезпечуватиме додаткові конкурентні переваги підприємства в боротьбі за свою частку у вантажопотоках і в прибутках світового морського господарського комплексу.

Література

1. Колот А.М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу: Навч. посібник.- К.:КНЕУ, 1998. – 224 с.
2. Чернушкіна О.О. Мотивація у механізмі підвищення продуктивності виробництва [Текст] : дис. канд. економ. наук : 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / Оксана Олександрівна Чернушкіна ; – ДВНЗ „Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана”, Київ, – 2012. - 181с.
3. Опыт применения программно-целевого подхода к управлению предприятием. – Новосибирск: ИЭиОПП АН СССР, 1984. – 168 с.

Псяровський О. І., аспірант
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ПРОБЛЕМИ ЗАГОСТРЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

На сьогоднішній день існує безліч проблем пов'язаних із соціально-трудовими відносинами в Україні. І метою моєї доповіді є окреслити декілька з них.

Почнемо з того, що, власне, є соціально-трудовими відносинами.

Грішнова О. А. дає визначення соціально-трудовим відносинам як комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб'єктами і органами, що їх представляють) за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади), які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств.

Отже, перша і основна ознака це – відносини між найманими працівниками і роботодавцями. В результаті будь-яких відносин виникають спори, протиріччя та непорозуміння. В процесі соціально-трудових відносин всі труднощі, які виникають між працівниками та роботодавцями вирішуються за допомогою соціального діалогу.

В Законі України «Про соціальний діалог в Україні» ми знаходимо наступне визначення соціального діалогу – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Стаття 8, частина 5 цього ж закону говорить нам про колективні переговори як одну з форм соціального діалогу та про колективні договори та угоди, які укладаються за результатами цих переговорів:

- на національному рівні - генеральна угода;
- на галузевому рівні - галузеві (міжгалузеві) угоди;
- на територіальному рівні - територіальні угоди;
- на локальному рівні - колективні договори.

На національному рівні на сьогоднішній день діє генеральна угода, яка переглядалася востаннє у 2012 році. Це є яскравим показником стану соціального діалогу в Україні. Підтвердженням цьому є і ситуація на локальному рівні, яка погіршується з кожним роком. Переглянемо статистику, яку пропонує Держкомстат.

На рисунку 1 графічно зображено динаміку кількості зареєстрованих колективних договорів загалом по Україні за останні 3 роки. На графіку видно, що в 2014 році порівняно з 2013 роком кількість зареєстрованих колективних договорів зменшилася з 84401 до 76017 відповідно. Це менше на 8384 договори або 9,93%. В 2015 році порівняно з 2014 роком відбулося зменшення з 76017 до 69602 відповідно. Це становить 6415 договорів або 8,44%. Тобто ми спостерігаємо систематичне зменшення колективних договорів з року в рік в масштабах всієї країни. Для повної картини переглянемо статистику колективних договорів за видами економічної діяльності, які наведені в таблиці 1.

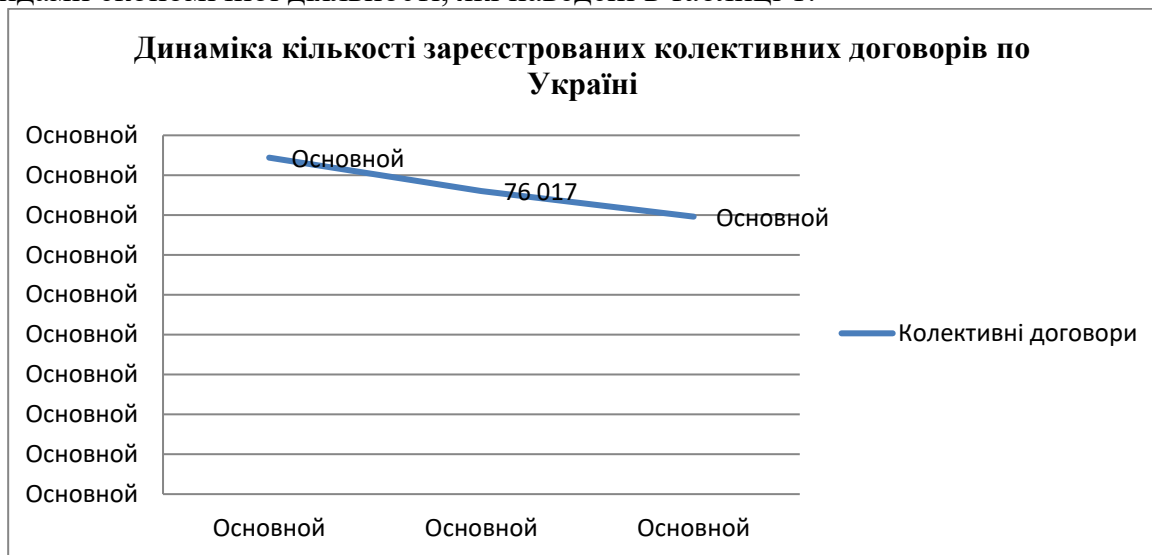


Рис. 1

Проаналізувавши дані таблиці 1, ми бачимо, що кожного року відбувається зменшення кількості зареєстрованих колективних договорів по кожному із видів економічної діяльності в Україні. Такий стан речей може і призведе до

загострення соціально-трудових відносин на рівні підприємств і, як наслідок, на рівні всієї країни. А це в свою чергу може призвести до дестабілізації економічної ситуації на рівні всієї країни, що в свою чергу може привезти до вкрай негативних наслідків і, навіть, до громадянської війни. Тому те, що держава взялася за вирішення цієї проблеми зі укладанням генеральної угоди це правильний крок, але як завжди не своєчасний та не всеосяжний. А це означає, що в цьому напрямку ще багато роботи.

Перейдемо до іншої проблеми, яка заслуговує особливої уваги – оплата праці та соціально-трудові відносини. Основу оплати праці становить заробітна плата.

Перший фактор, який впливає на психологію працівника – це низький рівень мінімальної заробітної плати і, як наслідок, низький рівень зарплат в цілому. Це спричинено штучно заниженим прожитковим мінімумом, на основі якого і розраховується мінімальна зарплата. А якщо до всього цього порівняти мінімальні зарплати України та країн Європи, то побачимо нашу державу на останньому місці із значним, а подекуди, колосальним відривом від інших країн. Наприклад, «мінімалка» в Люксембурзі більша за українську майже в 34 рази!

Табл. 1

Динаміка кількості зареєстрованих колективних договорів за видами економічної діяльності

| Вид діяльності | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|----------|----------|----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство | 6 341 | 6 010 | 4 992 |
| з них сільське господарство | 5 681 | 5 482 | 4 468 |
| Промисловість | 8 951 | 7 520 | 6 703 |
| Будівництво | 2 760 | 1 941 | 1 413 |
| Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів | 4 464 | 3 363 | 2 799 |
| Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність | 3 030 | 2 832 | 2 121 |
| діяльність у сфері транспорту | 1 235 | 1 146 | 780 |
| складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту | 1 692 | 1 602 | 1 273 |
| поштова та кур'єрська діяльність | 103 | 84 | 68 |
| Тимчасове розміщування й організація харчування | 871 | 665 | 475 |
| Інформація та телекомунікації | 975 | 690 | 676 |
| Фінансова та страхова діяльність | 562 | 442 | 331 |
| Операції з нерухомим майном | 1 711 | 1 232 | 1 131 |
| Професійна, наукова та технічна діяльність | 3 047 | 2 618 | 2 222 |
| з неї наукові дослідження та розробки | 678 | 667 | 579 |
| Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування | 1 976 | 1 502 | 1 270 |
| Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування | 13 334 | 12 800 | 11 485 |

Продовження таблиці 1

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|--------|--------|--------|
| Освіта | 26 708 | 24 776 | 25 143 |
| Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги | 5 162 | 5 109 | 4 751 |
| з них охорона здоров'я | 3 615 | 3 455 | 3 297 |
| Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок | 3 723 | 3 904 | 3 660 |
| з них діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг | 2 283 | 2 516 | 2 349 |
| функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури | 772 | 848 | 795 |
| Надання інших видів послуг | 786 | 613 | 430 |

Навіть «мінімалка» найближчого «сусіда» по рейтингу Болгарії більша за нашу в 3,4 рази. У цьому і полягає проблема соціально-трудових відносин. Низькі заробітні плати не мотивують працівників, не стимулюють до підвищення продуктивності і покращення результативності праці. Працівники не задоволені таким станом речей, коли вони змушені шукати підробітку, коли комунальні послуги змушують не те, що забути про подорожі круїзним лайнером, а заставляють людей економити на предметах першої необхідності. Коли люди стоять в чергах до соціальних магазинів, а держава в цей час мовчить – це і призводить до загострення соціально-трудових відносин. А коли більш високі заробітні плати переманюють нашу робочу силу в інші країни, де вони працюють на неперестигних роботах, це призводить до ряду інших проблем, основна з яких це проблема зайнятості.

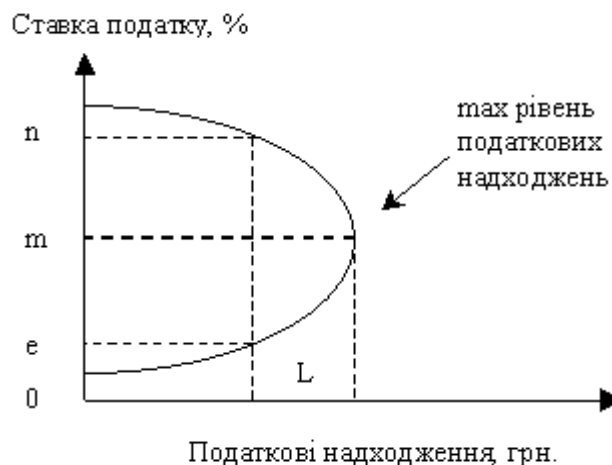


Рис.2

Інша сторона питання оплати праці це зарплати в конвертах, що є наслідком податкової політики держави. Це заводить економіку в «тінь», а простих робітників позбавляють соціального захисту та гарантій. І якщо проблема мінімальної заробітної плати уже, як повідомляє прем'єр-міністр, знаходиться у процесі вирішення і з 1 січня 2017 року українці будуть отримувати мінімум 3200 грн., що в 2 рази більше ніж сьогодні, то проблема зарплат в «конвертах» тільки

поглиблюється. І за даними неофіційної статистики на сьогодні близько 47% українців працюють не офіційно. Відразу згадується крива Лаффера, яка показує залежність державних надходжень від ставки податку (рис.2). І коли майже 50% економіки в «тіні», то це повинен бути неабиякий сигнал рухати точку на осі податкових ставок.

Отже, окреслені вище проблеми це не повний перелік причин загострення соціально-трудових відносин в Україні. Але ці питання є ключовими, адже соціальний діалог це двигун, який забезпечує нормальне функціонування всієї системи. І коли двигун не працює, то руйнується весь механізм.

Література

1. Закон України Про соціальний діалог в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник / О.А. Грішнова. — 5-те вид., оновлене. — К. : Знання, 2011. — 390 с.
3. Державна служба зайнятості України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>.
4. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Пугаченко О. Б., канд. екон. наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ПОГЛЯДИ НАУКОВЦІВ НА ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНОГО ОБЛІКУ

Питанням соціально орієнтованого обліку останнім часом, приділяється все більше уваги, адже в сучасних умовах господарювання, ведення обліку без його соціального розуміння є хибним та безперспективним. Про актуальність даної тематики також свідчить значна кількість науково-практичних конференцій, які безпосередньо розглядають питання пов'язані із соціальною орієнтацією бізнесу в цілому та бухгалтерського обліку, зокрема.

Метою даного дослідження є огляд поглядів науковців на поняття соціально орієнтованого обліку.

Вперше про існування соціальної функції бухгалтерського обліку на теренах України заявила Малюга Н.М., а її думку успішно продовжили інші дослідники Житомирської бухгалтерської школи.

Амеліна А.О. та Секіріна Н.В. визначають соціальний облік, як інструмент обліку, який дозволяє комплексно представляти громадськості економічні, екологічні та соціальні результати діяльності компаній; виробляти самооцінку за цими трьома напрямками; вести діалог з усіма зацікавленими сторонами, виявляти їх оцінки та очікування; запобігати можливі звинувачення; отримувати додаткові конкурентні переваги; зміцнювати довіру співробітників, акціонерів, партнерів, клієнтів, місцевих співтовариств, органів влади, засобів масової інформації; створювати основу для розробки стратегії розвитку компанії [2].

Король С.Я. досліджуючи теоретичні засади соціального обліку визначає суть, мету та місце соціального обліку в системі бухгалтерського обліку, а також систематизує підходи вітчизняних і зарубіжних науковців до трактування поняття «соціальний облік». Автор стверджує, що до об'єктів соціального обліку західні вчені частіше відносять суспільні витрати; а вітчизняні та російські – соціальні й екологічні витрати підприємства [4].

У роботі Жиглей І.В. досліджено взаємозв'язок розвитку соціально-економічних умов та бухгалтерського обліку, розглянуто соціальний аспект еволюції бухгалтерського обліку [3].

Чижевська Л.В. визначає широке коло соціально-орієнтованих витрат, до їх складу відносять витрати, спрямовані на захист прав споживачів, екологічні витрати, витрати на містобудування, комунальні податки, на поліпшення умов та охорону праці, на покращання соціальних умов проживання працівника і його сім'ї, утримання їдальні, ясел, літніх таборів, пралень [12]. Кузнецова С.А. розглядає поняття соціального обліку, як екологічного, тобто у своїй роботі вказує «соціальний (екологічний) облік» [6].

Кукоба В.П. наводячи підходи щодо бухгалтерського обліку здійснення витрат на заходи у рамках реалізації корпоративної соціальної відповідальності підприємства, наголошує, що це дозволяє диференційовано визначати їхній рівень, встановлювати спрямування та доцільність, визначати пріоритети соціалізації діяльності підприємства [7].

Романова О.В. розглядаючи перспективи розвитку соціально орієнтованого обліку в умовах постіндустріальної економіки приділяє увагу таким питанням: місце і роль бухгалтерського обліку в системі управління людським капіталом; суть та класифікація соціальних витрат як основа побудови соціально орієнтованого обліку; обліково-аналітичне забезпечення управління людським капіталом підприємств [1].

Значна увага приділяється також і дослідженню змісту та порядку складання соціально орієнтованої звітності.

Петренко С.М. та Бесарабов В.О. розглядають екологічне, соціальне та трудове партнерство, визначають необхідність складання соціальної звітності та наводять показники, які слід виділяти при її складанні [9].

Краєвський В.Є. досліджуючи вигоди та ризики підприємства при складанні соціальної звітності визначає п'ять вигод компанії при складанні нефінансової звітності, а також вказує на існування п'яти груп ризиків при її складанні [5].

Сулима М. вважає доцільним використовувати назву «корпоративний звіт», який є інструментом інформування зовнішніх і внутрішніх користувачів про успіхи не лише в економічній, а й екологічній діяльності, досягнення стратегічних цілей і проєктів, що характеризує підприємство з позиції соціально відповідального [10].

Юрченко О.В. проводить аналіз можливостей звітності щодо формування інформаційного забезпечення управління соціальною діяльністю та витратами, що пов'язані з нею, а також обґрунтовує необхідність застосування соціальної звітності для вирішення проблем управління соціальними витратами [14].

Штупун М.П. досліджує питання порівняльності інформації, яка відображається підприємствами у звітності з корпоративної соціальної відповідальності та іншими видами звітності, яка регламентована законодавством

України та має обов'язковий характер подання до відповідних органів. Також вона стверджує, що на сьогодні в Україні немає єдиної форми, порядку складання та періодичності подання звітності з корпоративної соціальної відповідальності та пропонує критерії порівнянності інформації щодо показників цього виду звітності з показниками податкової, фінансової та статистичної звітності України [13].

Черних О.В. розглядає соціальний звіт як інструмент управління соціальною відповідальністю компанії та визначає які дані наводяться у соціальній звітності згідно різних стандартів [11].

Олійник О.О. досліджує сутність та формати соціальної звітності та аналізує висвітлення гендерних аспектів та забезпечення гендерної рівності у соціальних звітах вітчизняних підприємств [8].

Наявність значної кількості досліджень з питань соціально орієнтованого обліку та звітності, свідчить про постійний інтерес до цих питань, що посилює актуальність розгляду обліку із його соціальною орієнтацією.

Література

1. Актуальні питання господарського обліку і контролю в контексті сталого розвитку [Текст] : Колективна монографія [Бондаренко Н.М., Гордєєва-Герасимова Л.Ю. та ін.]; За науковою редакцією д.е.н., проф. Єлісєєвої О.К. – К. : «Центр учбової літератури», 2014. – С. 121-150
2. Амеліна А.О. Сучасний стан та напрямки розвитку соціоорієнтованого обліку в Україні / А.О. Амеліна, Н.В. Секіріна. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sworld.com.ua/index.php/ru/economy-213/accounting-and-auditing-213/18448-213-505>
3. Жиглей І.В. Еволюція бухгалтерського обліку в контексті розвитку соціальних відносин [Текст] / І.В. Жиглей // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. – 2009. – Вип. 1(13). – С. 64–74.
4. Король С.Я. Теоретичні засади соціального обліку [Текст] / С.Я. Король // Облік і фінанси. – 2016. – № 2 (72). – С. 29-34
5. Краєвський В.М. Вигоди та ризики підприємства при складанні соціальної звітності [Текст] / В.М. Краєвський // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес. - К., 2011. - Вип. 163, ч. 2. - С. 184-188
6. Кузнецова С.А. Перспектива бухгалтерського обліку: стратегічність, електронна комерція та соціальна спрямованість [Текст] / С.А. Кузнецова // Європейський вектор економічного розвитку. – 2014. – № 1(16). – С. 73-83.
7. Кукоба В.П. Корпоративна соціальна відповідальність підприємства: аспекти сучасного обліку та аудиту витрат [Текст] / В. П. Кукоба. // Ефективна економіка. – 2012. – № 8.
8. Олійник О.О. Соціальна звітність в Україні: гендерний аспект / О.О. Олійник // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. - № 8 (Ч. 6). – С. 155-158
9. Петренко С.М. Формування об'єктів соціально орієнтованого обліку та розкриття інформації про них у фінансовій та соціальній звітності [Текст] / С.М. Петренко, В.О. Бесарабов // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського. Сер. : Економічні науки. – 2013. – № 4. – С. 183-192
10. Сулима М. Характерні особливості корпоративної звітності вітчизняних підприємств / М. Сулима. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/2569>
11. Черних О.В. Соціальний звіт як інструмент управління соціальною відповідальністю компанії [Текст] / О.В. Черних // Всеукраїнський науково-виробничий журнал «Сталий розвиток економіки». – 2011. – С. 203-205
12. Чижевська Л.В. Поява та розвиток соціально-орієнтованого обліку / Л.В. Чижевська. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.confcontact.com/2007may/+1_chizhev.php

13.Штупун М.П. Інформаційне забезпечення складання звітності з корпоративної соціальної відповідальності [Текст] / М.П. Штупун // Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2016. – № 1 (5). – С. 326-335

14.Юрченко О.В. Звітність у системі управління соціальними витратами [Текст] / О.В. Юрченко // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2011. – № 2(14). – С. 164-169

Рябоконт І. О., асистент
Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана
м. Київ

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: ПОНЯТТЯ І СКЛАДОВІ

Більшість дослідників трактують ЯТЖ з точки зору задоволення потреб та реалізації здібностей особистості через сприятливі умови зовнішнього середовища (організацію, умови праці тощо). Ступінь реалізації та формування цінностей працівника в процесі праці за такого підходу не враховано.

В умовах розвитку нової економіки назріла потреба у формуванні сукупності соціально-економічних і виробничих умов, що забезпечують високий рівень реалізації трудового та індивідуально-особистісного потенціалу суб'єктів праці в контексті динамізму їх ціннісної структури, необхідності створення передумов для формування інноваційної системи ЯТЖ.

Зміни в характері й організації праці, що враховуватимуть структуру ціннісних орієнтацій, повинні створити підґрунтя для творчого самовираження кожного працівника, його інноваційної праці, перетворюючи її на спосіб життя.

Система якості трудового життя та критерії його оцінки повинні включати принцип відповідності умов, організації та змісту праці не лише потреб, але й цінностей працівника, а також можливість їх реалізації в організації. Такий підхід створює передумови для інноваційного ставлення працівників до праці.

З позиції системного підходу якість трудового життя - це сукупність таких форм організації процесу виробництва, охорони та умов праці, які забезпечують повне задоволення поточних і майбутніх соціально-трудових потреб, реалізацію трудового і творчого потенціалу найманих працівників і задоволення інтересів власника. Згідно процесного підходу якість соціально-трудового життя розглядається як категорія, що розвивається» [1, с.163].

Визначення якості трудового життя на основі аксіологічного підходу трактує ЯТЖ, як сукупність соціально-економічних та виробничих умов, що забезпечують високий рівень реалізації трудового та індивідуально-особистісного потенціалу суб'єктів праці в контексті динамізму їх ціннісної структури. Ступінь реалізації та формування цінностей і ціннісних орієнтацій працівника в процесі праці може бути визначальним критерієм ЯТЖ [2, с.185].

Вплив цінностей і ціннісних орієнтацій вивільняє творчий потенціал людини в процесі трудової діяльності, вмикає процес самомотивації. Синтез певних цінностей та ціннісних орієнтацій індивіда та соціуму (пізнавальні, самореалізації, досягнення, самоствердження, саморозвитку, успіху, сприйняття змін, віри у власні можливості, комунікативних та особистісної незалежності) визначає інноваційність працівника та якість його трудового життя.

Провідна роль цінностей і ціннісних орієнтацій у формуванні системи ЯТЖ

зумовлена їх впливом на вивільнення творчого потенціалу людини в процесі трудової діяльності, що робить працю усвідомленою.

З урахуванням аксіологічного аспекту якість трудового життя – це результат взаємозв'язку таких компонентів як:

- забезпечення гідних умов праці;
- задоволення потреб працівників;
- реалізації цінностей і ціннісних орієнтацій.

Ці компоненти впливають на повноту реалізації трудового та індивідуально-особистісного потенціалу працівників.

Відсутність (або недостатнє забезпечення) будь-якого з компонентів ЯТЖ призводить до виникнення відповідних негативних соціально-психологічних станів – професійного вигорання, внутрішньоособистісного конфлікту.

Якість трудового життя в значній мірі базується на принципі відповідності умов, організації та змісту праці потребам і цінностям працівника, що мінімізує його внутрішньоособистісний конфлікт.

Неможливість реалізації цінностей та ціннісних орієнтацій працівника призводить до відчуження праці, яка стає позбавленою персонального, власного внутрішнього змісту

Важливою умовою формування ЯТЖ суб'єктів інноваційної праці є конгруентність цінностей та ціннісних орієнтацій суб'єктів праці та цінностей організації.

За умов конгруентності цінностей та ціннісних орієнтацій суб'єктів праці та цінностей організації відбувається розвиток цінностей та ціннісних орієнтацій працівника в організації. Значення відповідності організаційних цінностей ціннісним орієнтаціям працівника полягає в тому, що вона детермінує інноваційну активність індивіда, та інтегрує її з діяльністю соціальних груп і суспільства в цілому [3, с. 369].

Згідно з науковими підходами більшості дослідників, ЯТЖ розглядається з позицій суб'єктно-об'єктного підходу. Тобто фактори його формування та впливу розподіляються за ознакою суб'єктивності-об'єктивності. [4, с.423].

Зовнішні критерії ЯТЖ як категорії динамічної, що постійно еволюціонує залежно від змін зовнішнього середовища, можуть змінюватися досить швидко під впливом багатьох соціально-економічних та інших факторів, таких, наприклад, як ситуація на ринку праці, зміна характеру виробництва, стану соціально-трудових відносин.

Ценности работников, в конечном итоге, должны отражать миссию организации. Принятие во внимание ценностей и ценностных ориентаций работников открывает возможность построения эффективной системы КТЖ.

Література

1. Зонова О. В. Систематизация эволюционных подходов к понятию «качество трудовой жизни»: хронологическая и логическая взаимосвязь// Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление, 2011. N 2. - С. 158—163.
2. Рябоконь І.О. Якість трудового життя: аналіз концептуальних підходів / І.О. Рябоконь // Соціально – трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. праць / М-во освіти і науки України, ДВНЗ "Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана"; [відп. ред. Т. Г. Кицак]. – 2013. - № 2(6). – С. 181 - 187.
3. Рябоконь І. О. Модель якості трудового життя інноваційного працівника в новій економіці / І. О. Рябоконь // Соціально-трудові відносини: теорія та практика . - 2014. - № 1. - С. 367-372.

ФРІЛАНСЕРСТВО ЯК ФОРМА ІННОВАЦІЙНОГО ТИПУ ЗАЙНЯТОСТІ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Однією з визначальних характеристик сучасного економічного розвитку є інтенсивне поширення інноваційних форм зайнятості, яке має дедалі зростаючий вплив на функціонування ринку праці та розвиток соціально-трудових відносин. Стрімка інформатизація суспільного виробництва при переході нашої країни до інноваційної моделі розвитку спричиняє перерозподіл працівників між секторами економіки, розширення сфери послуг, виникнення та розповсюдження нових нетипових напрямків зайнятості, відмінних від стандартних, в умовах яких співробітника наймають на основі трудового договору на повний робочий день.

На сучасному ринку праці представлений досить широкий набір інноваційних форм зайнятості, серед яких: тимчасова зайнятість (трудові контракти на певний строк або виконання певного обсягу робіт, сезонну, разову роботу); неповна зайнятість (тривалість робочого часу менше певної “нормальної” величини); недозайнятість (тимчасова відсутність на робочому місці або праця менше звичайного часу з не залежних від працівника причин); понадзайнятість (з тривалістю робочого часу більше законодавчо визначеної граничної величини (зазвичай – понад 40 робочих годин на тиждень); самозайнятість (роботодавці, члени виробничих кооперативів); неформальна зайнятість (зайняті індивідуальним підприємництвом, за наймом у фізичних осіб, у формальному секторі на основі усної домовленості); зайнятість у домашніх господарствах (особи, які виробляють товари чи послуги у домашніх умовах для продажу на ринку або для власного споживання) [1, с. 85].

У розвинених країнах трьома провідними формами нестандартної зайнятості є тимчасова і неповна зайнятість, а також самозайнятість. У країнах ЄС у середньому питома вага кожної з них становить близько 8 % від загальної чисельності зайнятих, але в окремих державах ці цифри набагато вищі. Наприклад, в Іспанії терміновий контракт має кожен четвертий працівник, а в Нідерландах неповністю зайнятим є кожен третій [2, с. 47].

Одним із інноваційних типів зайнятості є фрілансерство. Сучасні фрілансери – це люди різноманітних професій (юристи, лікарі, психологи, консультанти, тренери, торгові агенти, маркетологи, програмісти, журналісти тощо), що виконують роботу без укладання довгострокового договору з роботодавцем, наймані тільки для виконання певного переліку робіт (позаштатні працівники). Тим не менше професійний фрілансер явище досить нове для України, хоча у США та країнах Європи спеціалістів, які заробляють гроші на умовах вільної зайнятості, дуже багато. Як показали дослідження ринку фрілансерів українські фахівці досить затребувані на світовому ринку. В 2012 році Україна зайняла 4-те місце серед всіх країн у світі за рівнем доходу фрілансерів, поступившись тільки Індії, США і Пакистану. Середня ставка погодинної оплати для українських фахівців, зареєстрованих на майданчику, дорівнювала 16 доларів, але робота ІТ-фахівців з України оцінюється в середньому в 22 дол./год. За даними сайту freelance.com.ua кількість проектів на одного фрілансера постійно збільшується (рис.1).

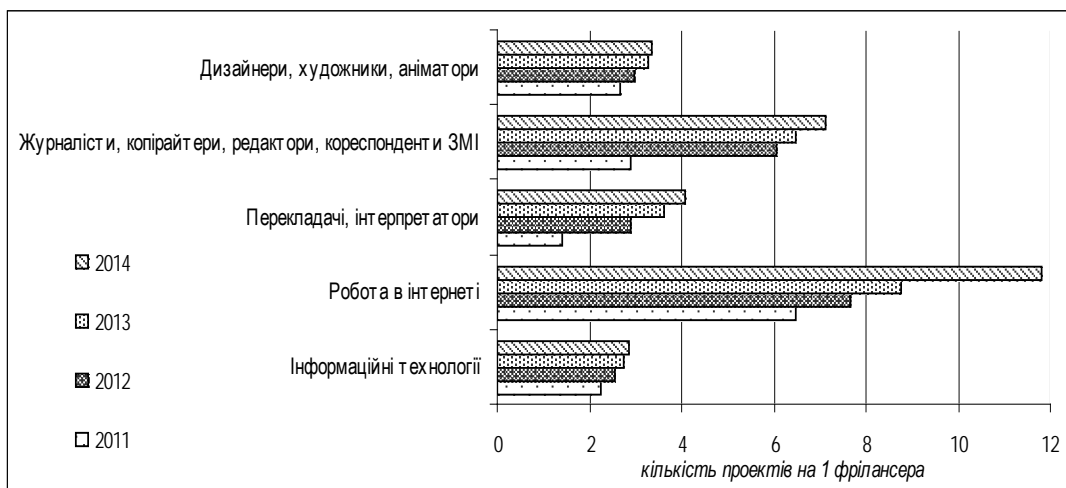


Рис. 1. Кількість проектів на 1 фрілансера у 2011–2014 рр.
Джерело: [4; с.142].

У 2011–2014 рр. ринок у секторі інформаційних технологій динамічно розвивався, кількість фрілансерів зросла за цей період у 4,8 раза, а частка зайнятих у цій сфері становила 16,8% у 2014 р. Динамічно розвивається зайнятість, пов'язана з роботою в Інтернеті, значну частку фрілансерів становлять дизайнери, художники та аніматори. З 2011 р. вона зросла на 0,7 в.п. і в 2014 р. становила 14,9 %. Частка журналістів, копірайтерів, редакторів, кореспондентів ЗМІ та перекладачів за цей період зменшилась.

За даними соціологічних опитувань, для більшості українців фріланс є лише доповненням до заробітку на основному місці роботи. Так, 25% віддалених працівників отримують менше 100 дол. США на місяць і лише 7% вдається подолати заповітну позначку в 1000 дол. США.

Найбільше замовлень українські фрілансери виконували в ІТ-сфері та дизайні: на 32 млн дол. і 2 млн дол. відповідно. Крім того, роботу знайшли копірайтери та перекладачі (заробили 133,4 тис. дол.), фінансисти та управлінці (62,1 тис. дол.), системні адміністратори (51,9 тис. дол.), фахівці в галузі розробки і промислового виробництва (45,5 тис. дол.), а також у галузі продажів і маркетингу (34,6 тис. дол.). За результатами дослідження фріланс-біржі Elance, у 2013 р. Україна вийшла на третє місце (після США та Індії) серед країн з найбільш високооплачуваними фрілансерами. На сьогодні на платформі Elance.com зареєстровано більш 15000 українських фрілансерів, з яких майже 10 тис. – фахівці ІТ технологій. Таким чином, Україна займає 9 і 12 місце у світі за кількість доступних ІТ-фахівців і дизайнерів-мультимедійників відповідно [2].

Проблемами розвитку інноваційного типу зайнятості в Україні на нашу думку є: низький рівень заробітної плати, недостатня фінансування наукової діяльності, несприятливий інвестиційний клімат в країні, низький рівень розвитку інноваційного підприємництва та ін.

Література

1. Васильченко, В. С. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. / В. С. Васильченко. – К. : КНЕУ, 2007. – 252 с
2. Гнучкі форми зайнятості та використання робочого часу. [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

3. Моторна, І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання / І. Моторна // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 3. – С. 6–12.

4. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія / за ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В.Близнюк ; НАН України, ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». – К., 2016. – 326 с

Седляр Д.О., канд. екон. наук, викладач
Національний педагогічний університет ім. М.П. Драгоманова
м. Київ

РИЗИКИ ВІДТВОРЕННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

Встановлено, що інтелектуальний капітал виступає ключовим фактором розвитку економіки будь-якого міста, країни чи регіону. Саме він знаходить вираження у інноваціях, які дали поштовх виникненню нового економічного поняття – «smart city» («розумне місто»). Популярність останнього зростає, що проявляється у необхідності розробки механізму його впровадження та побудови. Саме тому проблема формування та використання інтелектуального капіталу набуває важливого значення.

Зважаючи на структуру інтелектуального капіталу, його особливості, динаміку та проблеми формування та розвитку в Україні, а також посилення процесів глобалізації та євроінтеграції, вважаємо за необхідне виокремити проблеми відтворення інтелектуального капіталу у перспективі та визначити імовірність їх настання. Це, на нашу думку, дозволить розробити оптимальний механізм державного регулювання процесів відтворення інтелектуального капіталу в Україні.

Вважаємо, що варто зупинитися на двох аспектах проблеми відтворення інтелектуального капіталу: по-перше, створення адекватного середовища для формування інтелектуального капіталу, по-друге, створення відповідних умов для повного його використання. На основі цього, на наше переконання, доцільно виділити дві групи ризиків відтворення інтелектуального капіталу (таблиця 1):

1 група – ризики, пов'язані з неможливістю формування інтелектуального капіталу;

2 група – ризики недовикористання інтелектуального капіталу в економіці, що загрожує економічній безпеці України.

Таблиця 1

Ризики відтворення інтелектуального капіталу в Україні

| Ризики формування інтелектуального капіталу | Ризики недовикористання інтелектуального капіталу |
|---|---|
| 1. Демографічний ризик. 2. Освітній ризик. 3. Міграційний ризик. 4. Інвестиційний ризик. | 1. Ризик інноваційної культури (психологія тимчасовості). 2. Ризик самореалізації. |

Джерело: складено автором

До першої групи ризиків, на наш погляд належать:

1) демографічний ризик – ризик, пов'язаний зі скороченням чисельності населення у віці 18-23 років на 40% [2, с. 285] що, у свою чергу, здатне спричинити ряд негативних наслідків у сфері вищої освіти, що посилює перспективи зниження рівня знань, втрату кваліфікації, досвіду, якісне погіршення підготовки людського капіталу;

2) освітній ризик – ризик, пов'язаний з необдуманим обранням майбутнього фаху (переповнення ринку робочої сили спеціалістами даної сфери). При необґрунтованому виборі фаху можна спровокувати ситуацію, коли різні сфери економіки приблизно на 30 % поповнюватимуться працівниками, які за своїми нахилами, здібностями, станом здоров'я не відповідатимуть обраній професії [1, с. 73];

3) міграційний ризик – ризик, пов'язаний зі зростанням міграційних процесів серед молоді або спеціалістів певної професійної групи у зв'язку з євроінтеграційними тенденціями. Це може призвести у майбутньому до: інтелектуальної еміграції, що створює загрози для національної безпеки країни загалом;

4) інвестиційний ризик – ризик, пов'язаний з відсутністю або ж невеликою віддачею від вкладень у формування людського капіталу (знань, вмінь, навичок тощо) порівняно з капіталовкладеннями.

Друга група ризиків представлена:

1) ризик інноваційної культури (психологія тимчасовості) – ризик, пов'язаний з орієнтацією підприємця на швидке отримання прибутку). Вітчизняні підприємці, вибираючи сферу діяльності, дуже часто відходять від концепції інноватизації та інтелектуалізації економіки, оскільки капіталовкладення у ці сфери мають значний ступінь ризику та тривалий термін окупності, і орієнтуються на легкість ведення бізнесу та швидкість отримання прибутку, що, на нашу думку, призведе до неефективного витрачання фінансових ресурсів, зниження рівня інноваційної активності суб'єктів господарювання та деінтелектуалізації економіки;

2) ризик самореалізації – ризик, пов'язаний з відсутністю можливості використовувати власні знання, вміння, навички, досвід у даній сфері. Це пояснюється низьким рівнем доступу до ІКТ (за географічним принципом) та деформованою структурою вітчизняного ринку робочої сили.

Отже, імовірними проблемами відтворення інтелектуального капіталу в майбутньому є ризики формування та недовикористання національного інтелектуального капіталу. Тому в подальшому варто оцінити імовірність прояву цих ризиків та розробити механізм державного регулювання їх негативних проявів.

Література

1. Климко С.Г., Пригода В.М., Сизоненко В.О. Людський капітал: світовий досвід і Україна. – К.: Основа, 2006. – 224 с.
2. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки (колективна монографія) / [Лібанова Е.М., Макарова О.В., Курило І.О. та ін.]; за ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2012. – 320 с.

СОЦІАЛЬНІ ІННОВАЦІЇ У ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТНОЇ ЯКОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

В країнах, де приділяється пріоритетна увага підвищенню якості людського капіталу, постійно підвищується конкурентоспроможність працівників, підприємств та організацій, зростає конкурентоспроможність країни загалом [1; 2]. Значну роль у підвищенні конкурентної якості людського капіталу у ХХІ вчені відводять запровадженню соціальних інновацій у різні сфери життєдіяльності людини.

Питання підвищення конкурентної якості людського капіталу набувають особливої актуальності в Україні. Сьогодні українцям вкрай складно відповідати вимогам європейського ринку праці до рівня освітньо-професійної підготовки, мобільності, інноваційної активності на тлі хронічного недоінвестування в людський капітал, відставання вітчизняних підприємств у техніко-технологічному розвитку, стимулюванні праці. Причини такої невідповідності пов'язані не лише з недосконалістю економічної та соціальної політики держави, а й із нестачею зрілої соціальної відповідальності у розв'язанні зазначеної проблеми [2; 3; 4; 5].

Системна криза, виклики і загрози, що нині переживає українське суспільство, призводять до погіршення якості людського капіталу, зниження його конкурентоспроможності, перешкоджають реалізації здібностей населення до праці та отримання гідного доходу. Тому назріла практична потреба у науковому пошуку можливостей новітніх змін – соціальних інновацій у процесах формування та використання людського капіталу заради його збереження, прогресивного розвитку, нарощування конкурентних переваг у знаннях, навичках, компетенціях, мотиваціях, результатах праці.

На основі узагальнення та розвитку наукової думки В. Антонюк, О. Грішнєвої, О. Новікової, Д. Мельничука [2; 3; 4; 5] та інших вчених нами запропоновано таке визначення: «соціальні інновації» є комплексом ініціатив, нововведень, нових послуг, які мають постійно упроваджуватися державою, соціальними партнерами, колективами, окремими суб'єктами господарювання у різних сферах формування, використання й розвитку людського капіталу заради поліпшення його якості та підвищення конкурентоспроможності.

В процесі дослідження проблематики соціальних інновацій визначено, що поліпшення якості людського капіталу в Україні можливо за умов інтенсивного інноваційного розвитку, що передбачає випереджаючу реалізацію таких стратегічних пріоритетів:

- а) створення державою умов для економічного та соціального самозабезпечення працюючих та їхніх родин;
- б) розвиток соціальних інститутів (освіти, охорони здоров'я, культури);
- в) стимулювання високопродуктивної праці кваліфікованих працівників.

Разом з тим, вибір напрямів залучення соціальних інновацій та їх впровадження, як свідчить вітчизняна практика, ще не є гарантією отримання позитивних очікуваних змін у розвитку людського капіталу та можливостях

нарощування його конкурентних переваг. Достатньо в якості прикладів згадати ініціативи щодо сумнозвісного Проекту нового Трудового кодексу України, який передбачав низку інновацій, що, по суті, ігнорували право людини не лише на відпочинок, але і на охорону здоров'я. Аналогічне можна сказати про невдалі інновації в системі охорони здоров'я, які не тільки не поліпшили доступ населення до якісних медичних послуг, а призвели до погіршення стану медичного обслуговування населення. Численні інновації останніх років в освіті також не стали інструментом підвищення якості знань в умовах збереження залежності кількості викладачів від кількості учнів або студентів, принизливо низької оплати праці педагогів. Можна продовжувати перелік інновацій, які приносять шкоду, а не користь для якості людського капіталу.

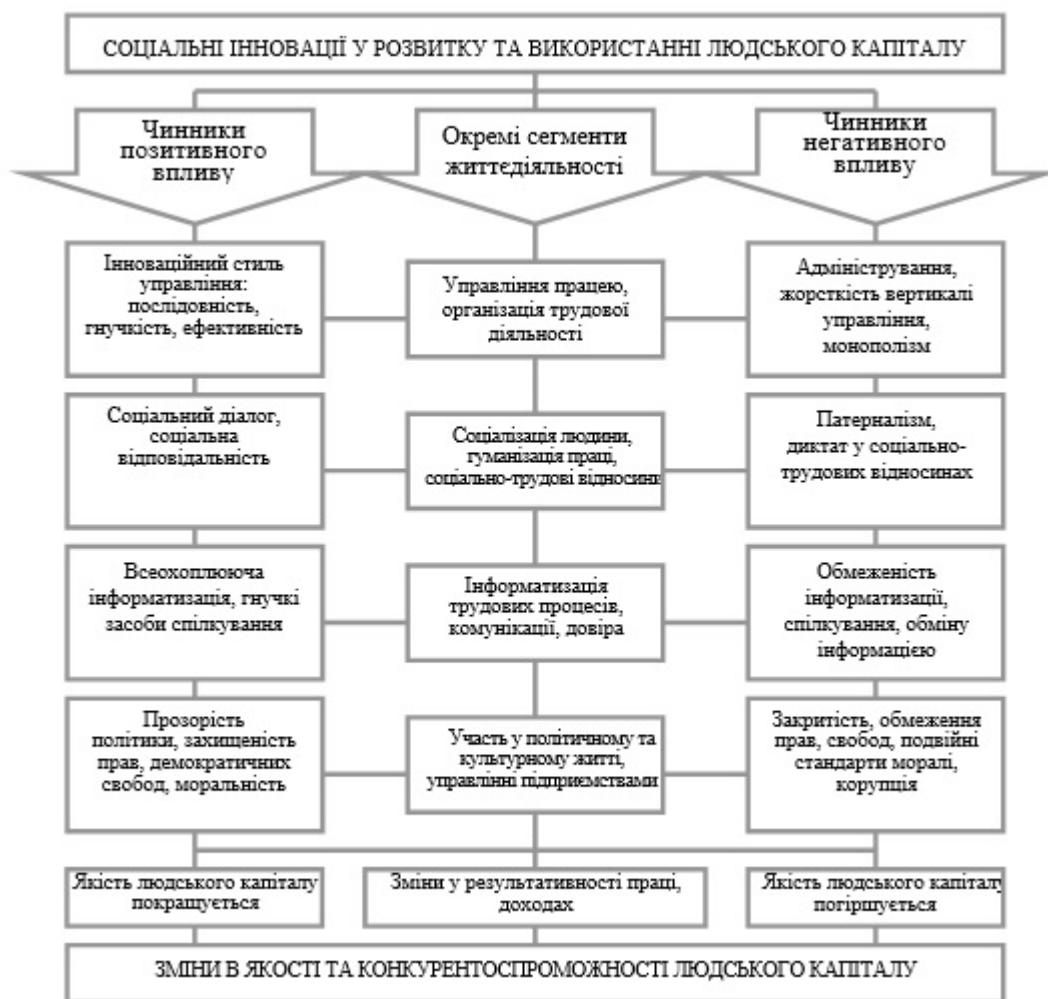


Рис. 1. Вплив соціальних інновацій на зміни в якості та конкурентоспроможності людського капіталу (фрагмент)*
Джерело: розроблено автором.

Причини таких протиріч бачимо в тому, що у суспільстві дотепер немає експертизи та діагностики соціальних інновацій. Між тим, прагнучи до підвищення конкурентоспроможності країни на світових ринках, не можна не опікуватися рівнем якості людського капіталу, наслідками тих чи інших інновацій – в освіті, охороні здоров'я, соціальних технологіях управління, зайнятості, політиці та інших сегментах життєдіяльності тощо. Важливо розуміти характер

змін, бачити наслідки інновацій для якості людського капіталу, чинники позитивного і негативного впливу (рис. 1).

Зауважимо, що теорією і практикою напрацьований поділ впливових чинників на чинники-стимулятори (позитивний вплив) і чинники-дестимулятори (негативний вплив). Це враховано нами у побудові методичних засад діагностики соціальних інновацій. Базуючись на таких уявленнях, вважаємо, що діагностика соціальних інновацій має здійснюватися як загалом, так і в межах окремих видів діяльності людей, на різних економічних рівнях. Для кожного сегмента життєдіяльності варто здійснювати окрему оцінку наслідків впровадження соціальних інновацій, враховуючи міру їх позитивного або негативного впливу. В якості бальних оцінок в нашій методиці запропоновано застосовувати значення 0, 10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80, 90, 100, зокрема: 100 – «безумовно суттєвий вплив»; 90 – «суттєвий вплив»; 70 – «значний вплив»; 60 – «вплив відчутний»; 50 – «вплив слабо визначений»; 40 – «вплив мало відчутний» тощо.

Здійснена за окресленим підходом діагностика ролі наявних у вітчизняній практиці соціальних інновацій (із залученням думки експертів) дозволила зосередити увагу на необхідності виваженого підходу до вибору та застосування соціальних інновацій з чіткою орієнтацією на досягнення очікуваного позитивного результату, що вимагає розробки відповідного механізму з важелями управління соціальними інноваціями. Особливість розроблених пропозицій полягає також у тому, що соціальні інновації мають бути адресними, у тому числі зорієнтованими на категорії найменш конкурентоспроможних працівників або осіб, які шукають роботу (молодь, жінки, особи старшого віку).

Література

1. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», 2001. – 254 с.
2. Лібанова Е.М. Соціальні проблеми і соціальні важелі конкурентоспроможності української економіки / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка, 2008. – № 2 (10). – С. 5 – 19.
3. Антонюк В.П. Сучасна проблема бідності в Україні, її наслідки для нагромадження людського капіталу та забезпечення економічного зростання / В.П. Антонюк // Україна: аспекти праці: науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – 2015. – № 5. – С. 3 – 11.
4. Мельничук Д.П. Демографічні детермінанти формування та використання людського капіталу в Україні: диференційний аналіз та прогноз / Д.П. Мельничук // Соціально-економічні проблеми і держава. – Тернопіль: ТНТУ, 2014. – № 1 (10). – С. 185–193.
5. Грішнова О.А. Соціальні інновації у трудовій сфері: Сутність, види, особливості реалізації в Україні / О.А. Грішнова, Г.Ю. Міщук // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 2. – С. 167 – 178.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ НА СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

На сучасному етапі розвитку суспільного виробництва часто виникає конфлікт інтересів між підприємством та працівником в перспективному баченні розвитку трудової кар'єри. Зрозуміло, що планування кар'єри є альтернативою стихійним переміщенням персоналу, тому і важливо для підприємства.

Трудова кар'єра значною мірою залежить від потенційних можливостей працівника, його професійних інтересів, нахилів, здібностей. На кар'єру працівника суттєво впливають, зокрема, такі фактори як організація роботи з профорієнтації, вибір і початок діяльності на робочому місці, рівень професійної підготовки, мотивація, стан здоров'я. На перспективу кар'єри працівника відчутний вплив справляє структура управління організації, соціальні ієрархії, система виробничої адаптації, соціально-психологічний клімат у трудовому колективі та інші фактори.

Трудова кар'єра може бути професійною кар'єрою в разі становлення працівника як професіонала у своїй справі, яке відбувається впродовж усього трудового життя працівника [1, с. 201]. Вона може реалізовуватися в різних організаціях, а внутрішньоорганізаційна кар'єра як послідовна зміна стадій розвитку кар'єри, просування в професійному та посадовому плані може реалізовуватися лише в межах однієї організації.

Традиційно трудова кар'єра працівника може бути стабільною, якщо його діяльність тривалий час проходить у межах однієї посади (робочого місця одного соціального рангу) та динамічною, тобто пов'язаною з частою зміною робочих місць або посад [1, с. 199], як, на наш погляд, в межах однієї галузі. Крім того, необхідно виділити і переривчасту трудову кар'єру, пов'язану не просто з частою зміною робочих місць або посад, а й з можливим безробіттям, зміною інтересів, бажань працівника, появою нових перспектив в інших галузях, в інших країнах, підробітком не за фахом через брак коштів.

Підприємства для професійно-кваліфікаційного просування робітників вирішують такі завдання: формування в організації стабільних кадрів робітників; підвищення ефективності використання трудового й освітнього потенціалу особистості; надання можливостей робітникам у перспективі підвищувати рівень кваліфікації чи оволодівати іншою перспективною професією; забезпечення потреби організації у висококваліфікованих робітниках за рахунок внутрішніх джерел; заповнення робочих місць малопривабливої та не кваліфікованої праці, переважно за рахунок зовнішніх джерел забезпечення потреби організації в робітниках

Результати роботи підприємства безпосередньо залежать від фахівців і керівників, тому професійно-кваліфікаційне просування їх у організації проводять на основі: розробки чітких вимог до фахівця як умови його професійно-кваліфікаційного просування (стаж роботи за спеціальністю, на займаній посаді,

рівень професійної підготовки, наявність вченого ступеня чи звання, проходження підвищення кваліфікації чи професійної перепідготовки); обґрунтування напрямів просування (по горизонталі, вертикалі, комбіноване), зокрема й типових варіантів; дотримання принципів плановірності та послідовності в професійно-кваліфікаційному просуванні; інформованості фахівців та їх активної участі у вирішенні питань планування власної трудової кар'єри; об'єктивні оцінки результатів трудової діяльності фахівців, визначення відповідності їх професійних, ділових і особистих якостей займаній посаді, виділення перспективних фахівців з організаторськими здібностями та включення їх у резерв на посади керівників [2, с. 169]. Для активного розвитку організацій керівникам важливо залучати співробітників таких категорій: 1) хороші виконавці без амбіцій і прагнень росту, які чітко виконують визначений обсяг робіт, але схильні піддаватись неконструктивному впливу від якого їх потрібно оберегти; 2) якісні спеціалісти, готові виконувати роботу лише за спеціальністю, з високою якістю за високу платню, стійкі до маніпуляцій псевдолідерів; 3) лідери, зацікавлені справою, яку виконують, працюють якісно, за власним бажанням понад норми, виявляють ініціативу, беруть на себе виконання і відповідальність за свої пропозиції [3]. В сучасних умовах конкуренції та насичення ринку товаром ключова категорія співробітників будь-якої організації зі значними можливостями кар'єрного росту – це професійні спеціалісти по маркетингу [4]. Основні ефективні якості особистості таких спеціалістів: цілеспрямованість, дисципліна, працездатність, постійна активність, оптимізм, наполегливість, гнучкість, комунікабельність, тактовність, доброзичливість, повага до клієнтів, зацікавленість, знання характеристик продукту організації та потреб клієнтів, вміння розширювати базу клієнтів та збільшувати кількість постійних, вміння не лише продавати, а й консультувати, абстрагування від фінансового результату і зосередженість на процесі, прагнення постійно навчатись, переймати найкращий досвід і підвищувати кваліфікацію, бездоганність у зовнішності та спілкуванні.

В Україні є нагальна потреба не просто у створенні робочих місць, а й обґрунтованому плануванні трудової кар'єри працівників при динамічному розвитку вже існуючих та новостворених організацій. Основою успіху організації є: дисципліна та авторитет керівника, який вимогливо ставить конкретні задачі співробітникам та ініціює їх пропозиції; правильний розподіл обов'язків у колективі та виконання їх у визначений час; субординація, порядок на робочих місцях, колективний пошук рішень, відповідальність співробітника за його роботу.

Література

1. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие / Под ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М., НГАЭнУ; Новосибирск, 2000. – 312с.
2. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; за заг. ред. В.М.Данюка, В.М. Петюха.-К.: КНЕУ, 2004. – 398с.
3. Управление высокотехнологичными программами и проектами / Рассел Д. Арчибалд; Пер. с англ. Мамонтова Е.В.; Под ред. Баженова А.Д., Арефьева А.О. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Компания АйТи; ДМК Пресс, 2004. – 472 с.
4. Управление проектами: учеб. пособие для студентов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации» / И. И. Мазур [и др.]; под общ. ред. И. И. Мазура и В. Д. Шапиро. – 6-е изд., стер. – М. : Издательство Омега-Л», 2010. – 960 с.

ФУНКЦІЇ УПРАВЛІННЯ АКТИВАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Система управління активами підприємства є важливим елементом підвищення ефективності діяльності підприємства, оскільки розробка і впровадження раціональних підходів в управлінні активами забезпечують стійкість фінансового стану, кредитоспроможність, інвестиційну привабливість вітчизняних підприємств. Управління активами підприємства є достатньо складним, який включає розробку стратегії розвитку даного підприємства. Проте існують проблеми, які полягають в тому, що немає єдиних рекомендацій чи підходів, які б допомогли підприємствам управляти розвитком активів для підвищення ефективності діяльності, випуску конкурентоспроможної продукції, завоювання нових ринків, впровадження інновацій тощо.

Для нормального функціонування підприємства необхідно ефективно управляти його активами. Активи відіграють важливу роль в діяльності підприємства, оскільки за допомогою їх ефективного формування і використання підприємство покращує свою діяльність, підвищує свій економічний потенціал і як наслідок отримує прибуток.

Проблеми управління активами підприємства активно досліджуються економічною наукою. Різним аспектам цієї проблеми присвячені праці таких вітчизняних науковців, як О. Амоша, І.А. Бланк, В. Вінников, А. Гриценко, В. Гурнак, Б. Данилишин, Н.В. Ізмайлова, Ю. Кулаєв, А. Золотарьов, І. Лукінов, В. Соболев, В. Храпкіна, М. Чумаченко та ін. [1,2,3]

У вітчизняній науковій теорії та практиці виділяють безліч тлумачень терміну активи. На нашу думку, найбільш правильним тлумаченням активів є сукупність матеріальних і нематеріальних цінностей підприємства, які мають грошову оцінку та вартість, формування і використання яких призведе до отримання економічних вигод у майбутньому та характеризується впливом факторів часу, ризику і ліквідності. В вищенаведеному визначенні закріплено матеріально-речова і нематеріальна форма активів, а також їх належність підприємству, здатність приносити дохід в майбутньому.

Управління активами підприємства – це складний процес, який полягає у правильному формуванні і використанні активів за обсягом, складом, структурою з урахуванням дії на них численних факторів внутрішнього і зовнішнього середовища.

Функції управління активами підприємства виходять із головної мети управління активами, та поділяються на дві основні групи:

1. Функції управління активами підприємства як керуючої системи:
 - розробка стратегії розвитку активів підприємства;
 - створення ефективних інформаційних систем управління активами, які забезпечують обґрунтування альтернативних варіантів управлінських рішень;
 - здійснення аналізу різних аспектів функціонування активів;
 - здійснення планування розвитку та ефективного використання активів;
 - розробка дієвої системи стимулювання реалізації управлінських рішень в галузі використання активів;

– здійснення ефективного контролю за реалізацією прийнятих управлінських рішень в області використання активів.

2. Функції управління активами як спеціальної галузі управління підприємством:

- управління формуванням активів підприємства;
- управління використанням активів в операційному процесі підприємства;
- управління використанням активів в інвестиційному процесі підприємства;
- управління рухом активів у процесі їх оборота;
- управління фінансовими ризиками, пов'язаними з використанням активів.

[2]

Для ефективного управління активами підприємства розроблена методика комплексного аналізу активів, яка дасть змогу всебічної оцінки діяльності підприємства щодо управління активами.

При детальному аналізі структури необоротних активів підприємства розглядається структура необоротних активів. Аналізуються розміри збільшення (зменшення) вартості, що було причиною таких змін та як вони вплинули на фінансовий стан підприємства в цілому.

Для комплексного аналізу активів підприємства запропоновано методику, яка об'єднує в собі вертикальний і горизонтальний методи, які застосовуються до аналізу балансу, а також метод фінансових коефіцієнтів. Після чого доцільно використати оцінку рентабельності активів підприємства, як головного індикатора оцінки ефективності політики управління активами.

Література

1. Вишневецька А.В. Основні аспекти методики управління активами компаній // Економічний вісник Національного гірничого університету.-2003.-№4.-С.95-101.
2. Бланк И.А. Управление активами. – К.:«Ника-Центр», – 2000. – 720 с. – (Серия «Библиотека финансового менеджера». Вып. 6.
3. Измайлова Н.В. Управление оборотными активами предприятий : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук./ Н.В. Измайлова-Київ, 2009.
4. Ковальчук Н.О.Особливості управління оборотними активами на вітчизняних підприємствах [Електронний ресурс] / Ковальчук Н.О. // Режим доступу:http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Nvbdfa/2011_1/kovalch.pdf
5. Федорова Г.П. Механізми управління активами підприємств на основі їх капіталізації / Г.П. Федорова // Збірник наукових праць ЛДТУ–Луцьк, 2008 – Вип.5(18)-371 с.
6. Храпкина В.В. Методы управления активами предприятия / В.В. Храпкина // Научный вестник БДФА-2011-Вип.1(20).-196с.

Скорина Т.М., аспірант

Національний університет водного господарства та природокористування
м. Рівне

ГНУЧКЕ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ТУРИСТИЧНО-ГОТЕЛЬНОМУ БІЗНЕСІ ЯК РЕЗУЛЬТАТ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

Добре налагоджені соціально-трудові відносини як свідчить світовий досвід є індикатором ефективності соціальних та економічних реформ у будь-якій країні,

важливим чинником продуктивної праці, якості життя й розвитку особистості. Проте можливий й протилежний варіант подій, коли напруженість у соціально-трудових відносинах стає гальмом розвитку регіону, що ілюструється у роботі [1]. Проте сучасний стан суспільства та економіки вимагає перегляду стереотипів минулого і міфів [2], традиційних механізмів реалізації соціально-трудових відносин.

Загальновідомим є те, що попит на працю, тобто залучення людських ресурсів до бізнесу, є похідним від його розвитку, хоча власне і діяльність людських ресурсів визначає стратегію бізнесу.

Заслуговує на увагу вивчення досвіду розвитку Львівського регіону у контексті формування соціально-трудових відносин у туристично-готельному бізнесі. Як свідчить автор публікації [3], що вивчав наміри іноземних туристів повернутися в країну та виявив, найбільш значущими є гостинність, дружелюбність місцевих та різноманіття національної кухні. Три найменш значущі фактори – це транспорт, багатство природи та різноманіття пам'яток. Крім того, за результатами більш детальних інтерв'ю з обраними респондентами, ключовими факторами впливу стали прийнятні ціни, дружелюбність місцевого населення та різноманіття національної кухні.

Не можна стверджувати, що власне результатами цього дослідження послуговувалися власники туристично-готельного бізнесу Львівського регіону, але саме вони покладені в основу розвитку цієї індустрії. Так, на Львівщині успішно започатковано і функціонує мережа ресторанів «Криївка» та інших мережових туристично-тематичних, що пов'язують у своїй діяльності надбання національної кухні та історичних подій. Інноваційними проектами у туристично-готельному бізнесі є започаткування діяльності львівської шоколадної майстерні, пивних броварень та інших.

Звісно, що подорож до іншого міста, зазвичай не вкладається у терміни одного дня, а тому поруч з туризмом успішно розвивається і готельний бізнес.

Упродовж 2014-2015рр. кількість розміщених осіб в готелях Львівської області виросла з 541916 осіб до 627182, тобто на 85266 осіб. Серед усіх регіонів України кількість осіб, розміщених в готелях Львівської області зросла з 12,7% у 2014 р. до 15,7% у 2015 р., відстаючи лише від столиці, у який за цей період зростання складало майже 10% [4].

У цілому по державі кількість працівників у готельних підприємствах скоротилася на 835 осіб у 2015 р. порівняно з попереднім.

Деяко протилежна ситуація склалася у соціально-трудових відносинах готельних підприємств Львівської області (табл. 1) [4].

Таблиця 1.

Динаміка кількості працівників готельних підприємств Львівщини

| Зміна 2015 до 2014 | | Кількість працівників, осіб | 2014 | | 2015 | |
|--------------------|-----|-----------------------------|------|-----|------|-----|
| ЮО | ФО | | ЮО | ФЗ | ЮО | ФЗ |
| -7 | +48 | штатних | 2372 | 228 | 2365 | 276 |
| +30 | +7 | позаштатних | 286 | 22 | 316 | 29 |

Якщо світовою є тенденція скорочення кількості зайнятих за стандартними формами, то не винятком є й ситуація у готельних підприємствах Львівщини. Проте динаміка кількості працівників у готельних підприємствах, що

функціонують як фізичні особи є відмінною. Саме у них лише за один рік кількість штатних працівників зросла на 48 осіб. Це по-перше, свідчить про поступову ліквідацію дефіциту готелів економ класу в Україні, а, по-друге, що відбувається еволюція вітчизняного готельного підприємництва, який зростає поступово і орієнтується на задоволення потреб нижчого споживчого сегменту. І по-третє, що розвиток сучасної економіки відбувається на інноваційних засадах і конкурентні умови ведення бізнесу змушують його знаходити шляхи здешевлення середньої добової ціни послуги (готельного номеру) за рахунок зростання його завантаженості. Окрім того, ведення сучасного готельного бізнесу змушує його власників і менеджерів використовувати низку нецінових методів конкурентної боротьби, а саме: впровадження систем електронного бронювання номерів, формування та підтримання у належному стані сайту готелю, проведення різного роду маркетингових акцій. Саме тому відбувається зростання кількості позаштатних працівників і в фізичних, і в юридичних осіб цього виду підприємницької діяльності. Окрім того, рудиментом сучасного професійного життя працівника стає наявність стандартного робочого місця і дня. Використовувані електронні комунікаційні засоби дають можливість виконувати працівнику роботу для замовника, не перебуваючи на території роботодавця, тобто робочому місці. Висока оснащеність працівника (комп'ютером, мобільним телефоном та інтернетом) робить його відносно незалежним від робочого місця роботодавця, а визначається його професійними навиками, вміннями та компетенціями, що й обумовлює зростання кількості працівників готелів зі статусом позаштатні як у фізичних, так і в юридичних осіб підприємців.

І якщо до статистичних джерел інформації є певна недовіра, то скориставшись даними Львівського барометра, он-лайн системи анонімного збору інформації щодо дослідження туристичних потоків та обсягу послуг, що надаються туристам у м. Львові [5] можемо стверджувати, що розбіжності наявні в обсягах, але не в тенденціях (табл.1).

Таблиця 1.

Динаміка кількості туристів, що відвідали м. Львів і
зупинялися в готелях, осіб

| Місяць | 2014 | | 2015 | | 2015 до 2014 | |
|---------------|---------|--------|---------|--------|--------------|--------|
| | туристи | готель | туристи | готель | туристи | готель |
| Січень | 42945 | 17309 | 61992 | 21079 | 19047 | 3770 |
| Лютий | 27503 | 5943 | 27503 | 5943 | 0 | 0 |
| Березень | 28202 | 7976 | 41791 | 19700 | 13589 | 11724 |
| Квітень | 30505 | 7507 | 43516 | 20316 | 13011 | 12809 |
| Травень | 39901 | 11888 | 54174 | 28529 | 14273 | 16641 |
| Червень | 50765 | 14314 | 50939 | 22677 | 174 | 8363 |
| Липень | 62132 | 13335 | 55362 | 22416 | -6770 | 9081 |
| Серпень | 62292 | 12661 | 83454 | 21943 | 21162 | 9282 |
| Вересень | 40980 | 14941 | 56496 | 24637 | 15516 | 9696 |
| Жовтень | 42837 | 15864 | 51199 | 25539 | 8362 | 9675 |
| Листопад | 37524 | 14575 | 45464 | 24389 | 7940 | 9814 |
| Грудень | 54712 | 15543 | 44983 | 22608 | -9729 | 7065 |
| всього за рік | 520298 | 151856 | 616873 | 259776 | 96575 | 107920 |

Отож, проведене дослідження свідчить про сучасну трансформацію традиційних форм реалізації соціально-трудових відносин у туристично-готельному бізнесі Львівської області та ширшого використання гнучких форм їх реалізації. Це обумовлюється як впровадженням інновацій у веденні туристично-готельного бізнесу, широкого застосування інформаційних технологій, що й відображається на розвитку регіону.

Література

1. М.В. Семикіна. Напруженість соціально-трудових відносин як гальмо економічного зростання регіону / [Електронний документ] - Режим доступу <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/475/1/18.pdf>.
2. Колот А.М. Розвиток наук про працю та соціально-трудові відносини на засадах міждисциплінарності / Соціально-трудові відносини: теорія та практика. - 2014. - № 1. - С. 7-27. - [Електронний документ] - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_1_3
3. Кевін Вонгліді. Фактори, що визначають намір іноземних туристів повернутися до країни: за даними опитування в Бангкоку, Таїланд//Актуальні проблеми економіки. – 2016.-№ 8 (182).-С.120-123.
4. Статистичний бюллетень. Колективні засоби розміщування в Україні 2014,2015 / [Електронний документ]- Режим доступу <http://ukrstat.gov.ua/>
5. Львівський туристичний барометр - [Електронний документ]- Режим доступу <http://www.touristinfo.lviv.ua/uk/b2b/Tourist%20barometr/2013/>

Смалійчук Г.В., викладач
Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана
м. Київ

ЗОВНІШНЯ ТРУДОВА МІГРАЦІЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ: КРИЗОВІ ТРЕНДИ

Трудова міграція останніми роками збільшилася за своїми обсягами і набула якісно нових рис свого розвитку. Основними причинами цього стали загострення економічної та політичної ситуації, проведення військових дій на території України, посилення дисбалансу на українському ринку праці як в регіональному, так і в галузевому розрізах. Також відбувається погіршення професійно-кваліфікаційної структури ринку праці.

Відбулося чітке виділення нового виду трудової міграції – освітня, що підтверджується даними про 50 тисяч осіб, які щорічно залишають Україну з метою навчання за кордоном.

Під впливом військового конфлікту та глибокої економічної кризи еміграційні настрої населення зростають. Спробам вирішити життєві проблеми у спосіб працевлаштування за кордоном сприяє й набутий українцями досвід роботи за межами держави, потужні міграційні мережі, що сформувалися впродовж останніх десятиліть. Відповідно до даних дослідження, проведеного в рамках проекту МОМ у 2014-2015 рр., за кордоном перебувають для здійснення трудової діяльності близько 700 тис. громадян України [1].

За даними цього ж дослідження, серед трудових мігрантів переважають чоловіки, найчисленнішими серед них є особи 30-44 років (понад 40%), більшість мігрантів походить із областей заходу країни. 41% трудових мігрантів мають

середню або середню спеціальну освіту, 36% – вищу освіту. Основні країни призначення працівників-мігрантів – Польща, Російська Федерація, Чеська Республіка та Італія. На них припадає близько 80% загальних потоків короткострокових та довгострокових трудових мігрантів з України.

Сфери зайнятості українських працівників за кордоном – це передусім будівництво (чоловіки) і праця в домашніх господарствах (жінки), а також сфера послуг та сільське господарство.

Опитування, проведене на замовлення Міжнародної організації з міграції навесні 2015 року, показало, що 8% українців планують найближчим часом знайти роботу за кордоном або вже її знайшли. За даними аналогічного дослідження 2011 року, таких було 6%.

Упродовж останніх двох років зростання чисельності українців, які виїхали на навчання за кордон, прискорилося. Згідно щорічного моніторингу кількості українських громадян, які навчаються у закордонних університетах на денній формі навчання, що здійснюється аналітичним центром CEDOS (охоплює 34 країни світу), у 2013/2014 навчальному році за кордоном навчалися вже 47724 громадян України. Найбільше з них - у Польщі (15 тис.), Німеччині (9 тис.), Росії (6 тис.), Канаді (2 тис.), Чехії (2 тис.), Італії (1,9 тис.), США (1,5 тис.), Іспанії (1,4 тис.), Франції (1,3 тис.), Великобританії (1 тис.) [2].

Разом з тим, тенденції, що виникли і наростали протягом 2014-2015 років потребують додаткового вивчення.

До анексії Криму та спалаху конфлікту на сході України зовнішня трудова міграція українців показувала повільний спадний тренд. У 2015 році стало помітно швидке збільшення масштабу міграції з України до країн Євросоюзу, в основному у Польщу. При розгляді тимчасової міграції спостерігається така динаміка - кількість заяв, що дають право на короткочасну роботу в Польщі, перевищила 400 тисяч. У порівнянні з минулим роком, ця кількість зросла в 2 рази.

Еміграція в Польщу стає все більш поширеним способом боротьби з бідністю і нестабільністю в Україні.

Високий рівень зовнішньої міграції був характерний для українського суспільства після розпаду Радянського Союзу. Проте, в 2008-2009 роках динаміка еміграції з України знизилася. Згідно з дослідженнями у 2005-2008 роках за кордоном працювало 1,5 мільйона українців, а в 2010-2012 роках - 1,2 мільйона [3]. Зниження цього показника було пов'язано в основному з глобальною економічною кризою і зниженням попиту на українських робітників в країнах Європейського Союзу і Російської Федерації. Також змінилися міграційні стратегії українців - частка тимчасової міграції стала збільшуватися. Тимчасова трудова міграція дозволяє збільшити заробіток і зберегти тісні зв'язки з рідною країною.

Також ця тенденція була пов'язана зі зміною напрямків цільових міграцій. Якщо в 2005-2008 роках українці вибирали в основному Росію, Італію та Чехію, то в 2010-2012 - Росію і Польщу. Ці країни характеризуються ліберальною міграційною політикою.

Після погіршення зовнішньої та внутрішньої економічної ситуації в Україні Єдиною країною Європейського Союзу, в якій спостерігається значне збільшення чисельності мігрантів з України - це Польща. Головним чином це пояснюється

поліпшенням польської економіки, спрощенням доступу до ринку праці.

Польща перетворюється у головний напрямок трудової еміграції українців. Швидше за все, ця тенденція буде тривати протягом ще декількох років.

Аналіз динаміки трудової міграції показав, що протягом 2014-2015 років сформувалися такі тренди зовнішньої трудової міграції з України:

- зміна вектору міграції (значне збільшення чисельності емігрантів, які працюють у Польщі на противагу попереднім рокам, коли на першому місці серед країн міграції була Росія)

- українські мігранти з вищою освітою у країні працевлаштування отримують непрестижні робочі місця

- збільшення чисельності молоді, яка їде на навчання за кордон і з установкою залишитися у країні навчання на постійне місце проживання.

Література

1. Міграція як чинник розвитку в Україні. – К.:МОМ, 2016. [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://www.iom.org.ua/sites/default/files/mom_migraciya_yak_chynnyk_rozvytku_v_ukrayini.pdf
2. Міграція в Україні: факти і цифри (2016). – К.: МОМ, 2016 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf

Смутчак З.В., канд. екон. наук, доцент

Ситник О. Ю., канд. екон. наук, ст. викладач

Кіровоградська льотна академія Національного авіаційного університету
м. Кропивницький

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

У результаті тих чи інших постійних взаємодій виникають специфічні соціальні відносини між соціальними групами чи їхніми членами й сфера праці в цьому контексті не є винятком.

Оскільки трудові відносини відбуваються у просторі соціального процесу (який містить трудову діяльність), вони неодмінно набувають багатогранного соціального змісту, виявляють себе як соціально-трудові відносини. Їхній зміст та спрямованість трансформацій (розвиток, гармонізація або руйнація) залежать від головних принципів формування та регулювання соціально-трудових відносин на різних рівнях економічного управління (мікроекономічному, мезоекономічному, макроекономічному, світовому).

Іншими словами, йдеться про те, що соціально-трудові відносини (СТВ) у різні часи, у різних країнах можуть будуватися та регулюватися на різноманітних принципах соціального змісту – солідарності, субсидіарності, патерналізму, конфліктності, дискримінації, соціального партнерстві, конкуренції та багатьох інших.

Так, солідарність – принцип спільної відповідальності людей ґрунтується на єдності інтересів (домінує всередині об'єднань працівників або роботодавців). Субсидіарність – принцип особистої відповідальності (відповідальність самої людини за власне життя, трудовий вибір, самореалізацію у праці). Патерналізм –

принцип монопольного права керівництва або держави на регламентацію всіх питань СТВ. Конфліктність – принцип взаємодії сторін СТВ через граничне загострення протиріч у стосунках. Дискримінація – принцип свідомого не виправданого обмеження трудових прав і можливостей суб'єктів СТВ (наприклад, жінок, молоді, пенсіонерів, інвалідів, представників нацменшин). Партнерство – принцип спільної взаємодії учасників трудових відносин на основі досягнення компромісу та балансу інтересів. Іншими словами, відносини нерівності або рівності, примирні або конфліктні, дискримінаційні способи регулювання взаємостосунків найманих працівників і роботодавців, – усе це певним чином характеризує й визначає зміст і спрямованість СТВ [1].

Аналіз теорії й досвіду розвитку таких відносин доводить, що саме залежно від панівного принципу в регулюванні СТВ формується той чи інший тип соціально-трудова відносин. Нагадаємо, що наприкінці минулого століття в країнах Європи завдяки пошуку способів узгодження соціально-трудова відносин швидко поширилися уявлення про нові для того часу типи соціально-трудова відносин («патерналізм», «партнерство», «конкуренція», «солідарність», «дискримінація», «конфлікт» тощо). У зв'язку з цим у Франції отримують визнання на практиці теорії «гуманізації праці», у Німеччині та Австрії – доктрини «соціального партнерства» [2].

Нині найбільш поширеними визнаються СТВ, що наближаються до двох типів – соціальне партнерство й патерналізм, вони є альтернативними за методами взаємодії роботодавців і найманих працівників. Їхня сутність полягає в такому:

- соціальне партнерство – тип СТВ, який передбачає відносини спільної взаємодії учасників трудових відносин на основі соціального діалогу, досягнення компромісу та балансу інтересів; цьому типу відповідають завдання колективно-договірного регулювання праці на всіх економічних рівнях.

- патерналізм – це соціально-трудова відносини, відмінність яких полягає в керівній ролі однієї сторони (роботодавця) і підпорядкуванні іншої (найманих працівників). У літературі такі відносини інколи називають «батьківським піклуванням», «пануванням-підпорядкуванням», проте незалежно від міри турботи власника засобів виробництва про інтереси підлеглих, їхня взаємодія ґрунтується на «диктаті» однієї сторони з меншим чи більшим демократичним забарвленням таких відносин (і навіть урахуванням позиції профспілки), жорсткою регламентацією взаємовідносин у сфері праці [3, с. 28 – 30].

Зауважимо, що останній зазначений тип СТВ може виступати в різних формах залежно від ступеня монополізації владних функцій уряду держави, керівників області, керівників підприємств або, навпаки, певних профспілкових організацій, рад трудових колективів (державний патерналізм, патерналізм на рівні підприємств, суспільних та профспілкових організацій, трудових колективів). Однак, попри різний історичний досвід країн світу й різні національні традиції, науковці схилиються до висновку, що на початку ХХІ ст. найбільш прогресивним типом соціально-трудова відносин себе виявляє саме соціальне партнерство [4; 5], завдяки якому на засадах соціального діалогу на різних економічних рівнях можна ефективніше узгоджувати інтереси соціальних партнерів та вирішувати проблемні питання, що стосуються найму на роботу, оплати праці, соціального захисту, стимулювання праці тощо.

Література

1. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації : [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека, Ю.Д. Петров / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград : «КОД», 2012. – 300 с.
2. Герасимов Б.Н. Менеджмент персонала. / Герасимов Б. Н., Чумак В. Г., Яковлева Н. Г. – Ростов : Феникс, 2003. – 448 с.
3. Семикіна М.В. Конфліктність і партнерство на ринку праці: аналіз світових тенденцій та протиріч / М.В. Семикіна., Ю.Д. Петров Ю.Д. // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету.– Кіровоград: КНТУ. – 2006.– Вип. 9.– С. 28-36. – (Серія: економічні науки).
4. Гуманітарна сфера України: проблеми і шляхи формування / [Данилишин Б.М., Дорогунцов С.І., Куценко В.І. та ін.] ; наук. ред. Б. М. Данилишин. – К.: РВПС України НАН України, 2000. – 95 с.
5. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: [монографія] / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с.

Смутчак З.В., канд. екон. наук, доцент
Козир І.С., ст. викладач
Кіровоградська льотна академія
Національного авіаційного університету
м. Кропивницький

РОЛЬ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В ФУНКЦІОНУВАННІ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ

Процес трудової діяльності передбачає постійну взаємодію людей чи спільнот у визначених соціальних умовах та вимагає формування соціально-трудових відносин, як комплексу взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями за участю держави, націлених на забезпечення високого рівня та якості життя людини, трудового колективу та суспільства в цілому.

На думку одного з основоположників теорії соціального капіталу Р. Патнема, соціальний капітал утворюється з активних взаємозв'язків між людьми, в межах яких довіра та спільні цінності пов'язують членів мереж і спільнот, уможливають і спрощують спільну дію. Соціальні мережі, відповідно, формують соціальний капітал, а мережі громадянської активності сприяють трансформації міжособистісної довіри в довіру до політичних інститутів.[1] Таким чином, соціальний капітал дає змогу ефективно функціонувати цим інститутам.

Саме мережі є тим елементом, який поєднує індивідуальний і груповий соціальний капітал, оскільки обидві форми зводяться до соціальних зв'язків. Активізація соціальних зв'язків в обох випадках збільшує соціальний капітал. Тобто, через соціальну мережу отримується доступ до специфічних обмежених ресурсів, завдяки чому члени цієї мережі отримують додаткові переваги та вигоди (економічні, інформаційні, культурні та ін.) порівняно з не членами мережі.

Соціально-трудові відносини, що дозволяють визначити соціальну значущість, роль, місце, суспільне становище людини або групи людей; також, є інтегруючою ланкою між робітниками, керівником і підлеглими, певними групами працівників і окремими їх членами.

Фахівці Світового банку визначають три концепції розуміння соціального

капіталу – “вузька”, “ширша” і “найширша”. У рамках першої з них він розглядається як набір “горизонтальних зв’язків” між людьми: соціальний капітал складається із соціальних мереж і пов’язаних з ними норм, які впливають на продуктивність усього співтовариства. [2]

Маючи об’єктивний характер, що проявляється як об’єктивна взаємозалежність і взаємодія багатьох суб’єктів у сфері праці, соціально-трудові відносини забезпечують, таким чином, рівні умови для генерації і використання соціальних мереж, а також норми і правила їх функціонування.

Друга концепція вводить до складу соціального капіталу, крім горизонтальних, ще й вертикальні мережі, а також фірми. Вертикальні мережі характеризуються ієрархічними відносинами і нерівним розподілом влади серед їх членів. Таке уявлення про соціальний капітал враховує соціальну структуру в цілому та сукупність норм, які управляють міжособистісним поведінням. [2] Соціальна злагода, баланс інтересів різних верств населення з приводу розподілу суспільного продукту, гідний рівень життя – це умова консолідації суспільства, зростання довіри, збільшення громадської активності, які є прямими індикаторами рівня соціального капіталу.

На сучасному етапі розвитку соціально-трудових відносин в Україні формується принципово новий тип соціально-трудових відносин, який полягає в тому, що наймані працівники перестають бути лише об’єктом соціально-трудових відносин, так як поряд з власниками, підприємцями, роботодавцями стають активними суб’єктами цих відносин та учасниками їх регулювання на різних рівнях. Однією із передумов забезпечення соціальної злагоди в трудовій сфері є наявність сильних і незалежних професійних спілок [3]. Прямим позитивним індикатором соціального капіталу є формування консенсусу як «спільного інтересу» та згоди між різними акторами, що беруть участь у колективній дії.

Профспілки виступають каталізатором соціальної рівноваги лише тоді, коли ступінь охоплення трудящих профспілковим “активним” членством є високим, а сам профспілковий рух добре організований, сильний і впливовий. В Україні, яка належить до індустріальних держав, більшість найманих працівників традиційно є членами профспілок. Проте було б перебільшенням стверджувати, що він нині якісно реалізується. Не дивлячись на відсутність єдності в профспілковому русі, їх роль в суспільному розвитку зростає. Зростання безробіття, інфляція та майнова диференціація викликає зацікавленість багатьох працівників України в збереженні та укріпленні профспілок, оскільки це єдина доступна організація, що займається повсякденними проблемами трудящих. [3] Прямим позитивним індикатором соціального капіталу є формування консенсусу як «спільного інтересу» та згоди між різними акторами, що беруть участь у колективній дії.

Третя концепція включає до соціального капіталу соціальне і політичне середовище – такі більш формалізовані відносини та структури, як уряд, політичний режим, сила закону, судова система, громадянські та політичні привілеї. Такий погляд на соціальний капітал було представлено Д. Нортон і М. Олсоном, які вважали, що державні та політичні установи, законодавча система та інші інституційні структури впливають на темпи і характер економічного розвитку [2].

Таким чином, кожен рівень соціально-трудових відносин впливає на окремі індикатори соціального капіталу (Рис.1).



Рис.1. Вплив соціально-трудових відносин на індикатори соціального капіталу

Говорячи про формування і використання соціального капіталу, варто зауважити, що на його формування і використання, як в позитивну, так і в негативну сторони, впливають різні чинники, зокрема, глобалізаційні, політичні, економічні, соціальні. Вони впливають на всі елементи інституційної інфраструктури, яка забезпечує передумови для формування, розвитку, використання та відтворення людського капіталу.[4]

Переважну частину умов різних груп чинників формує і забезпечує держава, що є гарантом конституційних, законодавчих прав всіх сторін соціального партнерства – перевіреної на практиці багатьох країн форми досягнення балансу інтересів держави, роботодавців, найманих працівників, а також як організатор, координатор, незалежний регулятор соціально-трудових відносин. Ці функції реалізуються через введення в дію законодавчих, нормативних актів, ініціювання розвитку соціального партнерства, прийняття державних програм удосконалення соціально-трудових відносин, участь у підготовці кадрів для соціального сектору, координацію наукових досліджень у цій сфері тощо. [5]

Такі методи регулювання спрямовані на забезпечення якості трудового життя, соціальної злагоди в суспільстві, підвищення продуктивності праці, здійснення соціально-економічного прогресу безпосереднім чином впливають на формування соціального капіталу, забезпечують його активне використання на користь соціально-економічному розвитку суспільства.

Література

1. Патнем Р., Леонарді Р., Нанетті Р.Й. Творення демократії: Традиції громадської активності в сучасній Італії / пер. з англ. В. Ющенко. – К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2001. – 302 с.
2. Буркинський, Б. В. Соціальний капітал: сутність, джерела та структура, оцінка [Текст] / Б. В.Буркинський, В. Ф. Горячук // Економіка України. - 2013. - № 1. - С. 67-81
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч.-метод. посібник / За заг. ред.

проф. Качана Є. П. – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с.

4. Власенко Т.А. Чинники формування синтезованого капіталу на регіональному рівні / Т.А.Власенко // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2015. – № 1 (69), ч. 2 - С. 228-238

5. Основи економічної теорії: Підручник / А. А. Чухно, П. С. Єщенко, Г. Н. Климко та ін.; За ред. А. А. Чухна. — К.: Вища шк., 2001. — 606 с.

Столярчук Н.В., ст. викладач

Чорногор Н.О., аспірант

Кіровоградська льотна академія Національного авіаційного університету
м. Кропивницький

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ТУРИСТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Туристичні підприємства відносяться до тих підприємств, успішна робота яких значною мірою залежить від якості роботи персоналу. У сфері туризму якість послуг перш за все визначається кваліфікацією виконавців і їх умінням працювати з клієнтами.

Персонал підприємства – це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної роботи [1].

Згідно з характером функцій, що виконуються, персонал підприємства поділяється на 4 категорії: керівники, спеціалісти, службовці, робітники.

В структурі туристичного підприємства 60% складають керівники, спеціалісти, службовці, а 40% - робітники.

Туристична галузь має лише їй властиві професії – наприклад екскурсоводи, гіді-перекладачі. Однак у сфері туризму більше половини персоналу працює за загальними професіями і спеціальностями – бухгалтери, економісти, водії тощо.

Персонал туристського підприємства повинен відповідати наступним вимогам: мати професійну підготовку і кваліфікацію, наявність спеціальної освіти (основної або додаткової), отриманої в навчальному закладі, що має ліцензію на право ведення навчальної діяльності в області основної або додаткової освіти у сфері туризму з видачею документів державного зразка (диплома, свідоцтва, посвідчення); знати законодавчі й нормативні акти, формальності міжнародних норм у сфері туризму, матеріали й документи міжнародних туристських організацій, іноземну мову в обсязі, відповідному виконуваній роботі; уміти дати чіткі, точні відповіді на поставлені відвідувачами питання; володіти інформацією, необхідною для споживача, і постійно її активізувати; підвищувати свою кваліфікацію (на курсах, семінарах та ін.) не рідше одного разу на рік; мати стаж роботи в туризмі або суміжних з ним областях діяльності; знати свої посадові обов'язки [2].

Персонал фірми з надання послуг може бути важливим джерелом переваги цієї фірми або її недоліком.

Основою маркетингової діяльності туристичних підприємств є кваліфікований персонал з надання послуг. Це стосується осіб, які безпосередньо обслуговують споживачів (працівники туристичних фірм, екскурсоводи, гіді, працівники пунктів туристичної інформації), а також працівників управлінської

ланки. Клієнт оцінює якість туристичного продукту і за компетентністю працівників, які його обслуговують, їхньою поведінкою і презентабельністю. Ці особи є візитною карткою підприємства при спілкуванні з клієнтами, вони повинні добре орієнтуватись не лише у ціновій сфері, питаннях проїзду і відстані, а також у питаннях розміщення туристичних об'єктів та деталях їх оточення (комунальне сполучення, туристичні траси, виробнича і культурна інфраструктура) [3].

В сучасних умовах діяльності аналіз ефективності використання персоналу туристичного підприємства набуває першочергового значення. Враховуючи особливості діяльності турпідприємства виникає необхідність використання індивідуальної методики аналізу використання персоналу [4].

Основними показниками, які характеризують ефективність використання трудових ресурсів є дані про чисельність персоналу різних категорій і професій, його кваліфікацію й освітній рівень, про витрати робочого часу, кількість виробленої продукції чи виконаних робіт, а також дані про рух особового складу підприємства.

Для оцінювання трудових ресурсів використовується інформація оперативної і бухгалтерської звітності, дані табельного обліку, первинних документів, матеріали хронометражу і фотографій робочого дня, позаоблікові матеріали (протоколи виробничих нарад, документи бюро економічного аналізу тощо).

Відповідно напрацьованих у науковій літературі загальних методик аналізу ефективності використання трудових ресурсів аналіз здійснюється за наступними етапами: 1) аналіз чисельності, складу та руху робочої сили; 2) аналіз використання фонду робочого часу; 3) аналіз продуктивності праці; 4) визначення резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів [5].

Для розробки індивідуальної методики аналізу ефективності використання персоналу туристичного підприємства треба орієнтуватися на загальну методику, в якій відображено основні направлення, але все ж треба враховувати особливості діяльності.

Література

1. Трудові ресурси підприємства: сутність, структура та їх вплив на діяльність підприємства. О. О. Бойко, А. В. Ксьоншка, Ю. І. Перемишленікова // Бібліотечний вісник. – 2015. – С. 14 - 19. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://zenodo.org/record/18070/files/03_2_boyko-6.pdf.
2. Вимоги до офісу й персоналу туристського підприємства. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://helpiks.org/6-31369.html>.
3. Напрямки вдосконалення процесу управління персоналом туристичного підприємства. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.studfiles.ru/preview/5015917/page:5/>.
4. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів. Оцінка забезпеченості підприємства та його підрозділів трудовими ресурсами, руху робочої сили. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://helpiks.org/6-80324.html>.
5. Кравченко М.А., аспірант, кафедра аудиту та економічного аналізу, національний університет державної податкової служби України. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=219>.

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНУ

В даний час в результаті розвитку нових і модернізації традиційних галузей економіки, глибокої технологічної реконструкції промислового виробництва значно зростає роль інтелекту, а найбільш цінним товаром на ринку стають кадрові ресурси. Модернізація економіки створює можливості для переходу до інноваційної моделі розвитку, що визнається сьогодні як безальтернативний шлях розвитку нашої держави. Таким чином, для прискорення модернізації економіки та розвитку інноваційної системи великого значення набуває нарощування інноваційного та інтелектуального капіталу, постійне підвищення рівня кадрових ресурсів, використання при цьому наукових методів їх формування, збереження і розвитку.

На сьогоднішній день можна виділити такі основні фактори, що гальмують процес модернізації економіки України: низька інноваційна активність підприємств; невисока ефективність інноваційних процесів; знецінення людського капіталу; значні масштаби зовнішньої трудової міграції; глибока непропорційність умов та факторів регіонального розвитку; структурні диспропорції в підготовці кадрів; відсутність необхідних суспільних інститутів; недостатня інтегрованість освіти з науковою сферою.

Особливості кадрового забезпечення модернізації економіки Кіровоградської області дають мало підстав для оптимізму. Статистика свідчить, що в області є невисокою результативність діяльності аспірантури та докторантури.

Так, підготовку докторантів у області здійснюють дві наукові організації, аспірантів – три. Щорічно до аспірантури зараховується близько 40-60 осіб. Фактично чверть дослідників з різних причин процес навчання в аспірантурі не завершує. Незадовільною є також ситуація із поданням до захисту дисертаційних робіт. Кожного року захищають дисертації на здобуття вченого ступеня кандидата наук лише близько 20% випускників аспірантури.

За показниками чисельності фахівців вищої кваліфікації, які працюють в економіці України, в регіональному розрізі Кіровоградська область знаходиться на останньому місці (табл. 1).

Таблиця 1

Розподіл фахівців вищої кваліфікації за регіонами, осіб

| | Чисельність докторів наук | Місце регіону серед інших | Чисельність кандидатів наук | Місце регіону серед інших |
|-------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| Україна | 16090 | | 86230 | |
| Вінницька | 300 | 8 | 1904 | 9 |
| Волинська | 101 | 23 | 1126 | 19 |
| Дніпропетровська | 1041 | 4 | 5392 | 4 |
| Донецька | 694 | 6 | 4243 | 6 |
| Житомирська | 123 | 21 | 1114 | 21 |
| Закарпатська | 182 | 18 | 1047 | 23 |
| Запорізька | 447 | 7 | 2756 | 7 |
| Івано-Франківська | 277 | 10 | 1806 | 11 |
| Київська | 205 | 15 | 1308 | 17 |
| Кіровоградська | 71 | 25 | 807 | 25 |
| Луганська | 219 | 13 | 1436 | 15 |
| Львівська | 1195 | 3 | 6865 | 3 |
| Миколаївська | 190 | 17 | 1122 | 20 |
| Одеська | 928 | 5 | 4950 | 5 |
| Полтавська | 290 | 9 | 1887 | 10 |
| Рівненська | 119 | 22 | 1180 | 18 |
| Сумська | 207 | 14 | 1566 | 12 |
| Тернопільська | 272 | 11 | 1985 | 8 |
| Харківська | 2341 | 2 | 12420 | 2 |
| Херсонська | 149 | 20 | 1052 | 22 |
| Хмельницька | 156 | 19 | 1549 | 13 |
| Черкаська | 195 | 16 | 1436 | 16 |
| Чернівецька | 257 | 12 | 1530 | 14 |
| Чернігівська | 101 | 24 | 982 | 24 |
| м.Київ | 6030 | 1 | 24767 | 1 |

Джерело: Доповідь «Фахівці вищої кваліфікації України у 2014 році». – Режим доступу <http://www.ukrstat.gov.ua/>

На міжрегіональному ринку людського капіталу найбільшим попитом користуються фахівці у тих галузях наукового знання, які визначають перспективи інноваційного розвитку, головним чином, це математика, фізика, хімія, біологія, медицина, кібернетика.

Проте такі фахівці в Кіровоградській області не завжди знаходять місце прикладання своєї праці, тому активно виїжджають на постійне місце проживання в інші регіони або закордон. В області відбуваються втрати перспективних фахівців, в тому числі, здатних до ведення професійної діяльності в науково-інноваційній сфері. Дефіцит ефективних працівників у Кіровоградській області викликаний міжрегіональним «відтоком мізків». Цей процес має негативні наслідки для регіону-донора.

У Кіровоградській області із загальної чисельності працівників, які виконують дослідження і розробки, лише 0,24% мають науковий ступінь доктора наук і 5,6% – науковий ступінь кандидата наук [4, с. 36].

Фахівці найвищої кваліфікації, залучені до інноваційної діяльності, набувають особливої цінності для економіки області. Частіше за все саме вони генерують нові ідеї і здійснюють керівництво трансформацією результатів наукових досліджень і розробок або інших науково-технічних досягнень у новий чи удосконалений продукт (чи процес), готовий до впровадження на виробництві, тобто інновацію.

З огляду на гострий дефіцит таких фахівців, в даний час важливо розробити систему дієвих заходів матеріального і морального стимулювання новаторської діяльності молодих учених і досвідчених науковців, які мають науковий ступінь та володіють необхідним потенціалом для здійснення результативної науково-дослідницької роботи.

Окремою проблемою науково-освітньої сфери регіону залишається також і повільність процесу омолодження наукових кадрів. Так, 40% кандидатів наук має вік 51 і більше років; питома вага науковців зі ступенем кандидата наук віком до 30 років становить лише 6%.

Підкреслимо, що сучасний бізнес потребує висококваліфікованого персоналу, здатного будувати довгострокові стратегічні плани, забезпечувати процес інноваційної діяльності, ефективно керувати інноваційними процесами, розробляти і упроваджувати інноваційні проекти. На переконання прем'єр-міністра України В. Гройсмана, саме розвиток підприємництва є рушійною силою модернізації економіки України [2]. Проте реалії свідчать, що нинішня система професійної освіти більшою мірою не відповідає потребам роботодавців, що скоріше пов'язано не з рівнем освіти, а з рівнем компетентності, оскільки вищі навчальні заклади надають своїм випускникам мінімальні знання стосовно майбутньої професії.

Серед заходів, спрямованих на розвиток і формування кадрового потенціалу для забезпечення модернізації економіки першочерговими мають бути наступні: - забезпечення зайнятості населення; створення нових робочих місць на принципі інноваційних технологій; формування здатності населення до трудової мобільності; - підвищення гнучкості системи розвитку людського потенціалу та її орієнтація на кінцеві результати виробництва; - індивідуалізація освітньої та професійної діяльності, основи якої повинні формуватися в системі загальної середньої освіти; - розвиток системи безперервної освіти (Life-long learning); перехід від стандартних програм навчання до гнучких, проблемно-орієнтованих програм розвитку, які замінюють знання на рівні доктрини на справжні знання, що забезпечуватиме професійну мобільність працівника; - впровадження в навчальні програми вищих навчальних закладів додаткових освітніх програм у сфері інноваційної діяльності; підготовка менеджерів підприємств у сфері впровадження та управління інноваційною діяльністю; - заохочення захистів кандидатських і докторських дисертацій у пріоритетних сферах економічної діяльності кожного окремого регіону: сільськогосподарських, технічних, економічних, екологічних, медичних та інших за допомогою грантів та стипендій; - створення умов для формування прозорого висококонкурентного ринку праці, що стимулює працівників до саморозвитку, підвищення рівня знань і кваліфікацій.

Література

1. Гриценко А.А. Методологічні основи модернізації України / А.А. Гриценко // Економіка України. – 2011. – № 2. – С. 4-12.
2. Гройсман назвав розвиток підприємництва рушійною силою модернізації економіки України. – Режим доступу: <http://ua.112.ua/suspilstvo/hroisman-nazvav-rozvytok-pidpriemnytstva-rushiiu-syloiu-modernizatsii-ekonomiky-ukrainy-336146.html> – Назва з екрана.
3. Лібанова Е.М. Соціальні проблеми модернізації української економіки / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2012. – № 1 (17). – С. 5-22.
4. Статистичний збірник «Наукова та інноваційна діяльність України у 2015 році» // Державна служба статистики України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
5. Сторожук О.В., Немченко Т.А. Оцінка відповідності людського потенціалу потребам розвитку регіону // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – ХНУ. – 2015. – № 3. – С.72-76.

Терон І. В., канд. екон. наук, ст. наук. співробітник
Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України
м. Київ

ФОРМИ ТРАНСФОРМАЦІЙНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ РИНКУ ПРАЦІ

Процеси глобалізації та євроінтеграції й зумовлена ними трансформація суспільно-економічного розвитку країни супроводжуються зростанням невизначеності, нестійкості, нерівномірності функціонування української економіки. Нині економічна нестабільність, мультиплікативно підсилена світовою фінансово-економічною кризою, вже перетворилась на об'єктивну умову функціонування усієї ринкової системи країни і генерує не лише нові можливості, а й нові ризики для ринку праці (далі — РП) та соціальні втрати у процесі інтегрування в європейську економіку, зумовлюючи зміну орієнтирів соціальної політики. Трансформація ринку праці — це складна багатоаспектна форма нестабільності його функціонування, контекст процесів якої розгортається за глибиною й рівнями, динамікою та інтенсивністю, за характером і вектором дії, за блоками та окремими елементами. Уявляється обґрунтованим визнання не лише розвитку, але й еволюції, реформування, транзиції, модернізації — формами одного і того ж явища трансформації ринку праці, зумовленими екзогенними експліцитними зовнішніми впливами чи збуреннями та внутрішніми експліцитними факторами типу суперечностей прагнення реалізації інтересів економічних агентів у сфері праці та щодо використання результатів праці, норм і правил соціального діалогу тощо.

Револьюційна трансформація РП передбачає докорінні, якісні біфуркаційні зрушення, руйнування поточної компонентно-функціональної структури механізму, що забезпечував макроекономічну та соціально прийнятну рівновагу функціонування соціально-трудової сфери і створення нової дисипативної структури за активного впливу екзогенних і ендогенних сил. Характеризується прискореним дискретним рухом РП від

Поточна рутинна структура РП прискорено-дискретно набуває дисипативних характеристик, що відповідають новим макроекономічним, соціальним, екологічним, політичним, технологічним тощо умовам зовнішнього

середовища. Основними причинами таких змін часто є критичне загострення внутрішніх та зовнішніх протиріч між реально «працюючими» функціями, метою РП та його структурами, цілями підсистем та їх компонентів; потребами та інтересами економічних агентів на ринку праці і можливостями їх задоволення; самоорганізацією та хаосом; стійкістю і чутливістю до зовнішніх змін, посилення яких викликає нестійкість. За революційних перетворень трансформаційна нестабільність РП може набути незворотного та непередбачуваного характеру, оскільки в цей момент вона визначається не лише внутрішніми флуктуаціями, але й зовнішніми, які ускладнюють та часто унеможливають прогностичні оцінки щодо подальших векторів трансформації та переходу до розвитку у режимі збалансованості та рівноважності. При цьому момент переходу системи РП на іншу траєкторію розвитку можна ідентифікувати як революційні зміни, а процес адаптації соціально-трудової сфери до нової траєкторії і накопичення факторів, які у перспективі, ймовірно, можуть спричинити критичне/невідновне руйнування сфери зайнятості, є процесом її еволюційного розвитку.

Еволюційну трансформацію РП можна визначити як довгостроковий процес поступального, ітеративного накопичення кількісних та якісних (у певних межах) змін параметрів і компонент соціально-трудової сфери при збереженні її якості в процесі кількісних змін. Витоки такого різновиду трансформації часто (і насамперед) кореняться в самій природі ринку праці — суперечностях між відтворювальною, перерозподільною, інформаційною, ціноутворюючою тощо функціями РП та структурою його ринкового механізму, пріоритетами та інструментарієм регулювання РП, інтересами економічних агентів — основних суб'єктів соціально-трудових відносин — і можливістю їх узгодження та задоволення тощо, посилення яких понад певний рівень викликає нестабільність РП. Цей процес передбачає латентне зростання ентропії та нестійкості РП, підтримку базовими/родовими інститутами та адаптаційними механізмами поточного гомеостазу та системної цілісності, які протидіють її внутрішнім і зовнішнім збуренням, нейтралізують сильні флуктуації і повертають систему до стану динамічної рівноваги на основі вирішення об'єктивно виникаючих протиріч, використання засобів природного відбору (адаптації, мінливості, спадковості) та нівелювання випадкових зсувів і відхилень (дрейф та горизонтальне перенесення). При цьому всі зовнішні зміни і внутрішні технічні, економічні, соціальні інновації РП є взаємозалежними елементами загальної еволюції економічної системи.

На відміну від революційної форми нестабільності, яка характеризується швидкими зрушеннями у напрямі переходу від одного стану ринку праці до іншого та глибокими якісними змінами, реформаційну трансформацію РП визначаємо як нестабільність, за якої зазнають якісних зрушень ключові параметри системи соціально-трудових відносин, здійснювані ініціаторами/суб'єктами процесів реформ за допомогою комплексу дискреційних ітеративних заходів щодо розвитку та регулювання ринку праці. При реформаційній трансформації вихід РП із режиму стабільного, рівноважного функціонування, попри потенційний широкий спектр якісних змін, як правило, призводить лише до коректування окремих елементів/блоків механізму регулювання ринку праці задля поліпшення ефективності старої ринкової системи і може навіть передбачати імплементацію ретроінструментів та важелів такого регулювання. Нестабільність у вимірах цієї форми не знищує основ існуючої інституційної структури ринку праці, хоча у передбачуваних реформах трендах

РП не завжди відтворюються попередні траєкторії його функціонування та розвитку. Відзначаючись різним ступенем глибини, «ідеальні» реформи мають створити умови для державно-приватного соціально відповідального партнерства у сфері зайнятості, забезпечення продуктивності зайнятості, та соціальні гарантії для економічно активного населення тощо, тобто для подальшого якісного переродження ринку праці. У цьому аспекті є сенс говорити про реформаційну трансформацію, яка, вписуючись в логіку еволюційної дестабілізації лінійного горизонтального розвитку, істотно прискорює їх.

Оскільки динаміка розвитку охоплює серед іншого і перехід до принципово нових якісних характеристик визначених елементів суспільних відносин або соціально-економічних і матеріальних систем у цілому, підставно розуміти трансформацію РП у процесі її розвитку як багатовимірний процес його глибокої модернізації (оновлення, осучаснення та переорієнтування). Тобто модернізація як форма трансформації РП (модернізаційна трансформація) — це якісне системне оновлення його структур, взаємодій та відносин, формування принципово нової якості ринку праці та його просторових інститутів, адекватних, зокрема, постіндустріальній економіці на основі попередніх, які закінчили свій функціональний цикл; поєднання кумулятивних процесів відновлення або осучаснення, взаємно посилюваних — формування капіталу та мобілізації ресурсів; розвитку продуктивних сил і підвищення продуктивності праці тощо відповідно тенденціям і викликам — глобальним та внутрішнім. Із цього видно, що модернізація РП може бути як певним, часово обмеженим, так і безперервним процесом. При цьому модернізаційна нестабільність торкається зміни структури (територіальної, компонентної, функціональної) РП на основі реорганізації елементів, що спрямовані на забезпечення рівноваги попиту на працю та її та пропозиції, конкурентоспроможний потенціал його відтворення. «Класичну» модернізацію РП необхідно розглядати як форму нестабільності, що має прогресивне спрямування і передбачає перенесення новітніх норм, інструментів, механізмів регулювання соціально-трудової сфери. Така модернізація супроводжується не лише диверсифікацією сфери зайнятості на основі виникнення нових форм і технологій організації та виробництва, перепрофесіоналізацією робочої сили, а й впровадженням соціальних інновацій, стандартів соціальної відповідальності, ефективних практик соціального діалогу, адаптованих до інституційної матриці спільноти, де модернізація реалізується. До цього можна додати, що попри певну консервативність природи РП, яка виражається через здатність протистояти впливу зовнішніх чинників, потужних викликів та загроз, стійкість ринку праці до протидії впливу негативних чинників є різною, як це свідчить практика його функціонування у різних регіонах України. У цьому плані уявляється доцільним застосовувати у подальших дослідженнях таку наукову категорію, як трансформаційність цього функціонування та яку можна тлумачити як спроможність системи ринку праці до трансформаційних змін.

Трансформаційна нестабільність як характеристика процесів функціонування та розвитку ринку праці не обов'язково однозначно визначає вектор змін; вони можуть бути як прогресивними, так і регресивними; зміст трансформації — саме перетворення форм і моделей трудової поведінки, механізмів регулювання соціально-трудових відносин тощо.

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРЕВАГИ АДАПТАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ ДО НАЦІОНАЛЬНИХ ПОЛОЖЕНЬ

В сучасних умовах господарювання особлива увага приділяється бухгалтерському обліку фінансових результатів, які є одним з найважливіших складових діяльності підприємств. На сьогодні проблеми формування фінансових результатів набувають актуальності і це обумовлює необхідність поглибленого вивчення зарубіжного та вітчизняного досвіду, пошуку напрямів удосконалення обліку та посилення контролю за повнотою отримання доходів, економією витрат та формуванням прибутку (збитку). Адже, провідна роль фінансових результатів полягає в тому, що вони забезпечують зміцнення бюджету держави, сприяють інвестиційній привабливості, діловій активності підприємств у виробничій і фінансовій сферах.

Розглядом та вирішенням проблемних питань, пов'язаних із визначенням доходів, витрат, податку на прибуток займалися такі вітчизняні вчені як А.О. Касич, Ткаченко І.В. [1], О.Ф. Кирилюк [2] та ін.

Проблеми гармонізації національної фінансової звітності з міжнародними стандартами досліджено у працях В.Ю. Світличної, С.М. Малик [3], О.М. Яворської [4], Г.А. Семенова, О.М. Панченко, Л.А. Птициної [5], М.В. Корягіна [6].

Особливості складання звітності вітчизняних підприємств всебічно висвітлили у працях: Ф.Ф. Бутинець [7], С.В. Івахненков [8], Г.Г. Кірейцев [9], М.Д. Корінько [10] та ін.

Однак окремі особливості складання фінансової звітності у зв'язку з частими змінами у законодавстві залишаються нерозкритими.

Обґрунтування теоретичних і методичних положень, удосконалення методики фінансової звітності, розробка на їх основі практичних рекомендацій, спрямованих на поліпшення методики формування фінансової звітності.

Обліковий процес завершується складанням фінансової звітності про господарську діяльність підприємства. Правові основи з питань складання фінансової звітності регламентуються Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» розділ 4 [15], а також Національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку НП (С)БО 1 розділами 2-4 [13].

Державне регулювання фінансової звітності в Україні здійснюється з метою створення єдиних правил складання фінансової звітності, які є обов'язковими для всіх підприємств [16].

Метою такої звітності є забезпечення загальних інформаційних потреб широкого кола користувачів, які покладаються на неї як на основне джерело фінансової інформації під час прийняття економічних рішень (табл. 1) [17].

Для прийняття економічних рішень користувачам фінансових звітів

необхідна інформація про фінансовий стан, результати діяльності та зміни у фінансовому стані підприємства.

Фінансова звітність повинна задовольняти потреби тих користувачів, які не можуть вимагати звітів, складених з урахуванням їх конкретних інформаційних потреб [17].

В сучасних умовах господарювання, коли активніше посилюються інтеграційні економічні процеси, більше уваги приділяється питанням складання прозорої і достовірної фінансової звітності вітчизняними суб'єктами господарювання, яка б задовольняла вимоги закордонних бізнес-партнерів підприємств і містила правдиву, зрозумілу та доступну інформацію. Поглиблення та розвиток ринкових відносин зумовлює необхідність у наближенні правил складання фінансової звітності в Україні до МСФЗ [11].

Таблиця 1.

Інформаційні потреби основних користувачів фінансових звітів

| Користувачі звітності | Інформаційні потреби |
|--|---|
| Інвестори, власники | Придбання, продаж та володіння цінними паперами. Участь у капіталі підприємства. Оцінка якості управління. |
| Керівництво підприємством | Регулювання діяльності підприємством |
| Банки, постачальники та інші кредитори | Забезпечення зобов'язаного підприємства. Оцінка здатності підприємства своєчасно виконувати свої зобов'язання |
| Замовники | Оцінка здатності підприємства своєчасно виконувати свої зобов'язання. |
| Працівники підприємства | Оцінка здатності підприємства своєчасно виконувати свої зобов'язання. |

Джерело: [17, с. 389]

При аналізі використання стандартів МСФЗ в світі, бачимо, що такі стандарти обов'язкові для всіх суб'єктів господарської діяльності – в 91 країні світу, для частини суб'єктів – в 6 країнах, дозволені до застосування поряд з національними стандартами – у 25 країнах. Більшість країн зобов'язує готувати звітність відповідно до МСФЗ ті підприємства, чії цінні папери знаходяться на відкритих торгах [12].

МСФЗ мають рекомендаційний характер для країн, вони не домінують над місцевими Положеннями бухгалтерського обліку та не зобов'язують країни їх використовувати. Для того, щоб фінансову звітність підприємства могли прочитати акціонери, інвестори, кредитори зробити правильні, необхідні висновки форми фінансової звітності мають відповідати МСФЗ.

Україна зробила перші кроки до переходу на МСФЗ у 1998 році, коли постановою КМУ від 28.10.1998 р. № 1706 стаття 1 була затверджена Програма реформування системи бухгалтерського обліку із застосуванням міжнародних стандартів. З 1997 р. переклад на українську мову і публікацію здійснює за ліцензійною угодою Федерація професійних бухгалтерів і аудиторів України. В країні прийнято низку нормативних документів, які не тільки регламентують

застосування міжнародних стандартів фінансової звітності та обліку, але й містять різні роз'яснення для компаній, аудиторів, контролюючих і координуючих органів [12].

Процес адаптації України до вимог МСФЗ ставить нові вимоги щодо формування звітності, а також інформації, яка є вихідною для прийняття управлінських рішень. Важливим кроком в цьому напрямі є прийняття наказу Міністерства № 73 від 07.02.2013р. стаття 1, яким затверджено Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» (далі – П(с)БО 1) [13]. Але, не дивлячись на всі зміни та трансформування сучасні національні стандарти не відображають усіх потрібних даних для прийняття управлінських рішень, обліку, оцінювання статей фінансової звітності, вимог до розкриття інформації, пояснень, які містяться у МСФЗ

Основна відмінність МСФЗ від П(с)БО – увага до деталей. Форми фінансової звітності практично ідентичні вітчизняним, проте МСФЗ передбачають велику кількість приміток, які детально розкривають суть операцій [14].

Наприклад, серед П(с)БО відсутній звіт, що розкриває інформацію в розрізі сегментів бізнесу, немає вимог про розкриття інформації про суми невикористаних кредитних коштів, відсутній документ, регулюючий подання проміжної фінансової звітності [14]. П(с)БО визначають тільки дві форми для проміжної звітності розділ 2 стаття 1, це баланс та звіт про фінансові результати, коли МСФЗ передбачають подання всіх форм навіть для проміжної звітності МСБО 34 стаття 5 [18], таким чином МСФЗ заохочує компанії, чиї цінні папери знаходяться у вільному обігу, до надання проміжної фінансової звітності.

Крім того, МСФЗ орієнтовані на відображення об'єктивної інформації про поточний фінансовий стан підприємств (організацій) МСБО 1 стаття 9 [19]. Тому в їх основі лежать дані про реальну, справедливу (ринкову) вартість активів і зобов'язань МСБО 1 статті 60-65 [19]. Формування політики оцінки активів і пасивів по МСБО 1 статті 66-76, є найбільш трудомістким завданням при переході на міжнародні стандарти [19].

В Україні в умовах євроінтеграції з метою ефективного впровадження міжнародних стандартів фінансової звітності як інструменту ринкової економіки мають бути вирішені такі проблемні питання:

- приведення у відповідність загальноприйнятих принципів бухгалтерського обліку до міжнародних стандартів фінансової звітності із встановленням регламенту їх застосування;
- створення надійної системи управління щодо складання фінансових звітів за міжнародними стандартами;
- розробити інструкцію з переходу підприємств України на міжнародні стандарти фінансової звітності.

Запровадження та адаптація фінансової звітності до МСФЗ дає змогу:

- 1) зменшення ризику для кредиторів та інвесторів;
- 2) поглиблення міжнародної кооперації в галузі бухгалтерського обліку;
- 3) однозначне розуміння фінансової звітності та зростання довіри до її показників у всьому світі;
- 4) забезпечення прозорості та зрозумілості облікової інформації;
- 5) фінансова звітність за МСФЗ дасть змогу об'єктивно приймати та ухвалювати обґрунтовані управлінські рішення.

Таким чином, враховуючи сказане вище, можна зробити висновок, що фінансова звітність підприємства є кінцевою і важливою складовою діяльності підприємства. Інформація, яка надана в звітності має бути прозора та доступна до розуміння для власників, кредиторів та інвесторів. Національні положення стандарти бухгалтерського обліку не можуть забезпечити повне дотримання таких необхідних складових незважаючи на всі старання до її адаптування до міжнародних стандартів. Адаптування національних положень до МСФЗ дає змогу підприємствам подавати таку інформацію, яку можна буде прочитати, прийняти необхідні управлінські рішення. Процес застосування МСФЗ повинен бути поступовим та цілеспрямованим. Вирішення розглянутих питань дасть змогу адаптувати застосування Міжнародних стандартів фінансової звітності до діючих національних стандартів в Україні. Це призведе до трансформації економіки та умов ведення бізнесу, що становить значний дослідницький інтерес, вартий подальшого вивчення.

Література

1. Касич А. О. Відмінності встановлення фінансового результату в бухгалтерському та податковому обліках / А. О. Касич, І. В. Ткаченко // Актуальні проблеми економіки.- 2011. - №2(116). - 230с.
2. Кирилюк О.Ф. Проблеми бухгалтерського обліку, пов'язані із податковим законодавством, та шляхи їх вирішення / О. Ф. Кирилюк, Л. І. Стадник //Реформування обліку, звітності та аудиту в системі АПК України: стан та перспективи. Частина І. Проблеми адаптації бухгалтерського обліку АПК України до міжнародних правил та вимог; за ред. П. Т. Саблука, М. Я. Демяненка, В. М. Жука - К.: Інститут аграрної економіки. - 2003. - 718 с.
3. Світлична В.Ю. Гармонізація національної фінансової звітності з міжнародними стандартами / В.Ю. Світлична, С.М. Малик. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/kgm_econ/2011_100/234-241.
4. Яворська О.М. Необхідність переходу України на міжнародні стандарти фінансової звітності / О.М. Яворська. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://archive.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvnltu/20_9/176_Kartuzowa_NV_20_9.
5. Семенов Г.А. Гармонізація обліку та фінансової звітності промислового підприємства щодо міжнародних стандартів / Г.А. Семенов, О.М. Панченко, Л.А. Птицина. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/dtr/ep/2009_1/files/Econ_01_2009_Semenov_ta_inshi.pdf.
6. Корягін М.В. Проблеми трансформації фінансової звітності відповідно до вимог МСФЗ /М.В. Корягін. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Tiru/2012_33/Koryagin.pdf.
7. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік та фінансова звітність в Україні. – К.: Знання, 2008. – 546 с.
8. Івахненко С.П. Інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку та аудиту: Потенційні переваги і реальні проблеми / С.П. Іхваненко // Бухгалтерський облік і аудит. – 2011. – № 2. – 245 с.
9. Кірейцев Г.Г. Обліково-аналітичне забезпечення управління виробництвом продукції виноградарства : монографія / Г. Г. Кірейцев, І. В.

Мельниченко; Нац. ун-т біоресурсів і природокористування України. - К. : ННЦ "Ін-т аграр. економіки", 2013. - 231 с.

10. Корінько М.Д. Бухгалтерський облік при реструктуризації суб'єктів господарювання України: напрями наукових досліджень : монографія / М. Д. Корінько, Г. Б. Тітаренко. - К., 2010. - 320 с.

11. Гармонізація податкового та бухгалтерського обліку в контексті оподаткування прибутку підприємств в Україні: монографія / [Огороднікова І. І., Серебрянський Д. М., Смірнова О. М., Стадник М. В. Турянський Ю. І.]; за заг. ред. Д. М. Серебрянського. – К.: Алерта, 2013. – 366 с.

12. Впровадження міжнародних стандартів фінансової звітності: краща світова практика, українські реалії та досвід країн СНД / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nabu.com.ua/Analytics/MSFO.pdf>

13. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності", затверджене наказом Міністерства фінансів України від 31.03.99р. №87. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13>

14. Лукановська І.Р. Адаптація фінансової звітності України до вимог міжнародних стандартів та законодавства європейського союзу// Науковий вісник Ужгородського університету 2015: Серія "Економіка". - 2015. - Т. 2, № 45 - 718 с.

15. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України № 996-XIV ВР від 16.07.99 р. (із змінами і доповненнями). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/-996-14>.

16. Про внесення змін до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні»: Закон України від 12.05.2011 р. № 3332-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

17. Теорія бухгалтерського обліку: [монографія] / [М. Добія, Ш. Сандер, Р. Матезіч та ін.]; за ред. Л.В. Нападовської. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2011. – 735 с.

18. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 34 (МСБО 34) Проміжна фінансова звітність IASB; Стандарт, Міжнародний документ від 01.01.2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/929_049

19. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 1 (МСБО 1). Подання фінансової звітності IASB; Стандарт, Міжнародний документ від 01.01.2012 - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_013

Фрунза С.А., канд. екон. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ІНСТРУМЕНТИ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ АПК В УКРАЇНІ

АПК - складне господарське утворення, яке формується під впливом сукупності чинників. Вони поділяються на дві основні групи: природні та

соціально-економічні. Соціально-економічні чинники охоплюють: демографічну ситуацію, рівень розвитку соціального і транспортного потенціалу, стан використання економіко-географічного потенціалу [2]. Соціальні аспекти: підвищення авторитету і рівня життя сільського населення; подолання соціальних і культурно-побутових відмінностей між містом і селом; кадрова політика; відродження духовності на селі [3].

Поняття “соціально-економічний розвиток” включає три взаємозв'язані характеристики: зміна, зростання, поліпшення і передбачає постановку цілей; визначення складу учасників, характеру та порядку їх взаємодії; оцінку ситуації, що склалася, і можливих наслідків прийнятих рішень; пошук нових комбінацій наявних ресурсів та можливостей залучення нових ресурсів [1].

У загальнішому вигляді метою й результатом розвитку є добробут, що включає такі основні елементи:

1) продукти (послуги). Добробут населення матеріалізується в конкретних видах продуктів і послуг, що виражають потреби місцевого населення;

2) зайнятість та доходи. Створення робочих місць є однією з найважливіших стратегічних цілей розвитку територій. У процесі створення робочих місць важливо співвідносити нові робочі місця з професійними характеристиками і запитами тих членів місцевого співтовариства, які їх потребують;

3) “зовнішні ефекти” – не відображені в ринкових цінах товарів та послуг впливу на третіх осіб (екстерналії), що не беруть участі в ринкових угодах;

4) облаштування побуту населення – створення умов для зростання його добробуту, задоволення потреб: соціальних і матеріальних, а також культурних та духовних.

Тому покращенню використання трудових ресурсів у виробничих процесах та підвищенню конкурентоспроможності сільськогосподарського виробництва, на нашу думку, сприятиме реалізація на державному рівні наступних заходів:

- активізація фінансування інноваційної діяльності підприємств;
- створення сприятливого бізнес-середовища та інфраструктури для діяльності підприємств сільськогосподарського машинобудування;
- формування інфраструктури для підвищення мобільності висококваліфікованої робочої сили;
- створення умови для приваблення іноземного капіталу для фінансування діяльності українських підприємств щодо впровадження інтелектуальних та науково-технічних ресурсів у промисловому виробництві;
- розробка та забезпечення реалізації державної програми з розвитку банківського кредитування інноваційної діяльності підприємств машинобудування для АПК;
- стимулювання проведення підприємствами галузі власних розробок, що дозволить їм виходити на ринки не лише з продукцією, виробленою з використанням інтелектуальних та науково-технічних ресурсів, але й з правами на такі ресурси та збільшити власні прибутки, які можуть бути реінвестовані у подальші дослідження та впровадження їх результатів у виробництво;
- застосовування механізму податкових знижок до підприємств, що здійснюють наукові розробки, що сприятиме збільшенню фінансування досліджень і розробок та збільшенню потенціалу впровадження їх результатів у промисловому виробництві;
- створення умов для укріплення зв'язків між галузевими науково-дослідними установами та промисловим сектором з метою розвитку співпраці

щодо створення та використання інтелектуальних та науково-технічних ресурсів у виробничих процесах промисловості;

- здійснення державних замовлень на виробництво окремих видів промислової продукції сільськогосподарського машинобудування із використанням запропонованих державних інтелектуальних та науково-технічних ресурсів, що дозволить поєднати державні інтелектуальні та науково-технічні ресурси з приватним виробничим потенціалом;

- сприяння залученню прямих іноземних інвестицій, зокрема у високотехнологічні виробництва, у складі яких містяться інтелектуальні та науково-технічні ресурси, шляхом надання державних гарантій щодо вкладених інвестицій та забезпечення прав власності іноземних інвесторів, у тому числі на інтелектуальні та науково-технічні ресурси, що сприятиме покращенню виробничої та технологічної бази підприємств сільськогосподарського машинобудування.

Отже, заходами державної дії в АПК України могли бути подібними до тих, які використовуються у провідних країнах [5]. Проте обмеженість державного бюджету, а також помилки, допущені в ході реформування економіки, поставили Україну перед необхідністю розробки більш гнучких інструментів державного регулювання. Заходи держпідтримки можуть бути згруповані за цільовою ознакою:

1. Платежі, що підтримують доходи сільгосптоваровиробників (компенсаційні, за умови збитку від стихійних лих; за збиток, понесений під час реорганізації виробництва).

2. Заходи впливу на ринок продовольства за допомогою цінового втручання (підтримка внутрішніх цін на сільськогосподарську продукцію; встановлення квот; встановлення податків на експорт та імпорт продовольства).

3. Заходи, що передбачають субсидування виробників за придбані засоби виробництва через компенсацію витрат (субсидіювання або пільгове оподаткування за придбання добрив, кормів і отрутохімікатів; субсидіювання виплат відсотків за одержані кредити; субсидіювання виплат зі страхування майна).

4. Заходи, що передбачають виділення державних коштів на розвиток аграрного ринку (виділення коштів на розробку й реалізацію ринкових програм; субсидії на зберігання продукції; субсидії на проведення 27 транспортних робіт із перевезення продукції всіх ланок аграрного виробництва).

5. Виділення державних коштів на проведення заходів довгострокового характеру, що забезпечують підвищення ефективності виробництва і спрямованих на сприяння розвитку виробничої інфраструктури (субсидії на будівництво господарських приміщень; субсидії на здійснення іригаційних проектів; субсидії на рекультивацію земель; сприяння створенню фермерських об'єднань).

6. Виділення коштів на здійснення державних програм розвитку виробництва (ці заходи держпідтримки поширені в багатьох країнах ЄС, США, Канаді) для реалізації регіональних програм.

7. Методи державного регулювання діяльності АПК, не пов'язані безпосередньо з даною галуззю, але впливають на ефективність її функціонування (проведення пільгової податкової політики; підтримка національної валюти; зовнішньоторговельна діяльність). Ці методи використовуються у макроекономічній політиці.

Комплексне розв'язання проблеми можливе шляхом розроблення, прийняття і виконання Державної цільової програми розвитку аграрного сектору економіки [4].

Дотримання зазначених заходів та інструментів державної підтримки АПК, на наш погляд, дасть змогу вивести аграрний сектор на якісно новий етап розвитку, забезпечити продовольчу безпеку країни, підвищити рівень конкурентоспроможності продукції аграрних товаровиробників, соціальний розвиток села та покращити добробут усього населення країни.

Література

1. Гончаренко І.В. Ретроспективи формування сільських територій регіонів України / І. В. Гончаренко // Регіональна економіка. – 2008. – № 3 (149). – С. 204-209.
2. Жемойда О. В. Державне управління у сфері сільського господарства : навч. посіб. / О. В. Жемойда ; уклад. О. В. Ярошенко. – К. : НАДУ, 2013. – 56 с.
3. Мельник, Т.М. оцінка державної підтримки аграрного сектору України [Текст]/Т.М. Мельник, О.С. Головачова // Маркетинг і менеджмент інновацій, 2013. - №3. – С.169-184.
4. Постанова від 30 травня 2007 р. N 785 «Про затвердження Державної цільової програми реалізації технічної політики в агропромисловому комплексі на період до 2015 року». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/785-2007-п>.
5. Щекович О. Використання зарубіжного досвіду державного регулювання економіки АПК в Україні // Економіка АПК. – 2009. – №1. – с.140-146.

Харченко І.В., канд. екон. наук, доцент

Катюжанська Л.Ю., магістрант

Центральноукраїнський національний технічний університет,
м.Кропивницький

ПРОБЛЕМИ ТЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ ТА ЇХ ВПЛИВ НА СТРАТЕГІЧНИЙ РОЗВИТОК СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ (на прикладі ПАТ «Гайворонський тепловозремонтний завод»)

Постачання необхідних комплектуючих, матеріалів, сировини для підприємств державної форми власності шляхом проведення прозорих тендерних торгів є важливою проблемою в ринковій економіці. Це питання дуже гостро поставало в багатьох країнах, особливо в період швидкого розвитку ринкової економіки або на етапі значних змін в ринковому середовищі. Потужною рушійною силою ринкової економіки є особиста зацікавленість в результатах роботи. Тому не дивно, що відразу з'явилися спроби впливати на результати торгів, в тому числі і шляхом матеріального зацікавлення осіб, що визначають переможців. Це явище під назвою «корупція» не є новою для світової економіки, проте це не робить її менш гострою або складною для вітчизняної економіки. Особливо важливо те, що ця проблема може поставити на межу банкрутства нечисельні нормально працюючі українські підприємства. Особливо відчутна ця проблема, якщо це стосується галузей-монополістів, результати роботи яких впливають на всю українську економіку, наприклад Укрзалізниця. Український Уряд робить кроки для вирішення цієї проблеми, і прогрес безумовно є. Впроваджена система інтернет-тендерних торгів ProZorro, яка дійсно дозволила

зеконотити великі кошти для державного бюджету. Проте складності все одно залишаються.

Ідея даної статті виникла при проведенні стратегічного аналізу конкретного підприємства - ПАТ «Гайворонський тепловозремонтний завод».

Ринок залізничної галузі дуже великий - залізнична галузь незалежної України щорічно забезпечує перевезення понад 300 млн. т. вантажів та біля 500 млн. чоловік. Вартісний обсяг ринку становить 1420,980 млн. грн. . Стадія життєвого циклу галузі - стагнація, викликана загальною ситуацією в економіці України. Потенційно можливе зростання економіки в цілому викличе зростання замовлень для залізниці, але навіть в даних кризових умовах ринок галузі дуже великий, що робить його привабливим для роботи. В галузі відбувається інтеграція назад. Підприємства даної галузі виготовляють комплектуючі для проведення ремонтів та будування власних вагонів та локомотивів.

Такі умови роботи зазвичай повинні були б забезпечити добре стратегічне і фінансове становище підприємства. Насправді ж ситуація протилежна. На нашу думку, це відбувається тому, що підприємство продає свою конкурентоспроможну продукцію не кінцевому споживачу, а фірмі-«прокладці» вдвічі дешевше, ніж вона (фірма-«прокладка») продає цю продукцію, абсолютно без будь-якого доопрацювання кінцевому споживачу. Щоб уявити обсяг тіньових грошових потоків, скажемо, що кінцевий споживач - «Укрзалізниця» купує продукцію - за одинцю продукції - зубчасте колесо - за 34 100 грн., а підприємство ж виробник реалізує його за 18 200 грн.

Зауважимо, що виготовлення великих зубчатих коліс потребує застосування дорогого та складного технологічного процесу а також використання термічних операцій і застосування якісних матеріалів.

Реалізація продукції самим підприємством за кінцевою ціною дозволила б підприємству мати значно вищий рівень заробітної плати, залучити кваліфікований досвідчений персонал, удосконалювати техніку і технологію. Це дозволило б сплачувати податки в значно більших розмірах, що в цілому сприяло б розвитку економіки України.

Зрозуміло, що це проблема не нова і багато зусиль державних органів управління спрямовані на її подолання, зокрема, впровадження системи державних закупівель ProZorro. Робота цієї системи отримала багато схвальних відгуків. Проте, незважаючи на її впровадження, робота Укрзалізниці залишається вкрай неефективною.

За словами прем'єра В. Гройсмана, на сьогоднішній день розпочато закупівлю нових вагонів, зміну системи закупівель палива та перехід на ProZorro. Про неуспіх у боротьбі з корупцією говорить нещодавнє підвищення цін на вантажні перевезення на 15% та заплановане підвищення цін на пасажирські перевезення на 30%. На нашу думку, необхідно запроваджувати наступні заходи для покращення ситуації:

1. Треба удосконалювати системи тендерних закупівель - туж систему ProZorro в напрямку максимального отримання незалежності від суб'єктивних факторів.

2. Треба мати реальні дієві процедури оскарження з реальними строками їх виконання. Повинна працювати судова система, стан якої дуже далекий від бажаного.

3. Зацікавленою і страждаючою стороною тут є також колектив підприємства, яке продає свою продукцію за безцінь. Працівники повинні зрозуміти, що вони також повинні брати участь у суспільних запитах щодо корупційних розслідувань, а не чекати, що їм хтось створить всі умови для нормальної роботи. За неї треба боротися всім разом. Тільки такі зусилля поступово будуть давати результати.

Література

1. Павловський, М.А. Макроекономіка перехідного періоду. Український контекст. - К. Техніка, 1999. - 336 с
2. Барановський, О. І. Фінансова безпека в Україні (методологія оцінки та механізми забезпечення): монографія / О. І. Барановський. — К.: Київ.нац.торг-екон.ун-т, 2004. — 759 с.
3. Васильків, Т.Г. Чинники та джерела загроз економічній безпеці підприємства / Т.Г. Васильків, М.Б. Пасічник // Збірник науково-технічних праць. Науковий вісник НЛТУ України. — 2008. — Вип. 18.10. — С. 128-135.
4. <http://rian.com.ua/interview/20160422/1008885219.html> «Несходовский про ProZorro»

Цюпа О. В., студент
Чернушкіна О.О., канд. екон. наук, доцент
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький

НЕМАТЕРІАЛЬНА МОТИВАЦІЯ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Для забезпечення високої конкурентоспроможності та ефективної діяльності підприємства управління персоналом виступає важливою основою в умовах ринкової економіки. Визначну роль в результативній діяльності підприємства відіграє мотивація персоналу, оскільки від неї залежить не лише соціальна активність, але й кінцеві результати функціонування підприємства. Тому питання впливу мотивації, особливо нематеріальної, на управління персоналом сучасного підприємства є досить актуальним на сьогоднішній день.

Проблемі мотивації персоналу присвячені праці С. Бандура, Д. Богині, О. Грішнєвої, В. Данюка, Г. Дмитренка, С. Занюка, А. Колота, Т. Костишиної, Г. Кулікова, Н. Мартиненка, В. Онікієнка, І. Петрової, М. Семикіної, В. Шинкаренка та інших. Незважаючи на значний внесок багатьох науковців у розв'язання проблеми мотивації персоналу, існує потреба у постійному оновленні та подальшому розвитку методів та форм мотивації, аналізу впливу матеріальної та нематеріальної мотивації персоналу на ефективність діяльності підприємства.

Метою даної публікації є дослідження впливу особливостей нематеріальної мотивації на персонал та на ефективність трудової діяльності.

Нематеріальна мотивація – це процес, спрямований на немонетарне заохочення та формування корпоративного духу працівників, що сприяє підвищенню зацікавленості персоналу в якості своєї роботи та підвищенні економічної безпеки підприємства [1].

Нематеріальна мотивація персоналу в організації, насамперед, направлена на

задоволення мотиву збереження соціального статусу працівника в трудовому колективі завдяки залишенню за ним його робочого місця чи займаної посади; підвищення соціального статусу працівника в трудовому колективі в результаті одержання ним більш відповідальної посади, посилення зацікавленості працівника самим процесом опанування новими знаннями, вміннями та практичними навичками [2].

Існують універсальні методи нематеріальної мотивації (рис.1) [3, с. 31]:

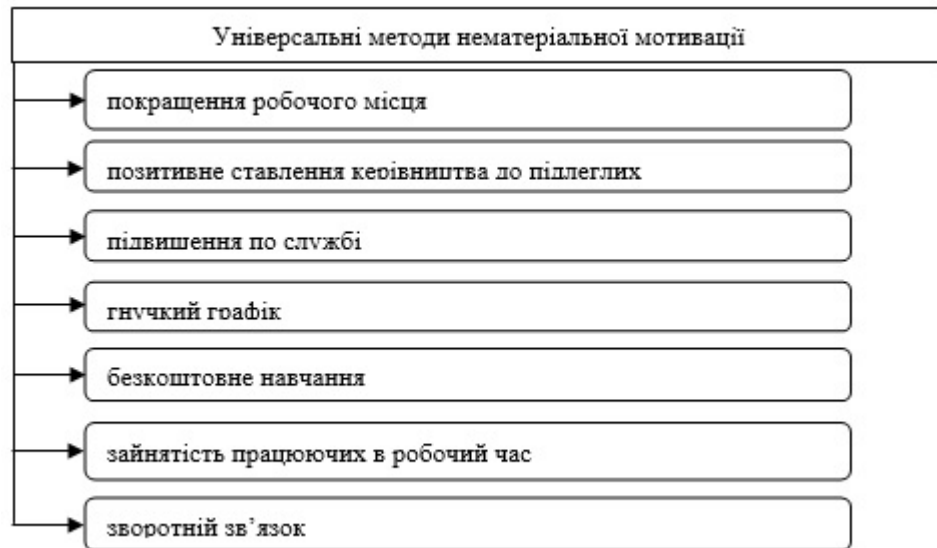


Рис. 1. Універсальні методи нематеріальної мотивації

Науковці зазначають, що кожна людина індивідуальна, і в кожній людині є індивідуальні потреби, які вона бажає задовольнити, працюючи на підприємстві. Таким чином, при побудові системи мотивації керівнику слід пам'ятати, що не можна мотивувати всіх працівників однаково.

Важливо відмітити, що матеріальна мотивація, останнім часом, дещо поступається нематеріальній, це підтверджується дослідженням, що працівники вважають наявність матеріальної мотивації як належне і звертають все більшу увагу на додаткові мотиваційні чинники, які їм пропонує роботодавець (рис.2) [4].



Рис. 2. Сучасні методи нематеріальної мотивації

Пріоритетним методом нематеріальної мотивації для будь-якої організації є розвиток персоналу, оскільки він дозволяє підвищити продуктивність праці, означає можливе підвищення заробітної плати, просування по службі, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці [5, с. 318].

Також не менш важливим є поліпшення умов праці, яке виступає не тільки як потреба, але й як мотив, завдяки якому працівники працюють із повною віддачею [6].

Ефективне управління виробничо-господарською діяльністю підприємства значною мірою залежить від використання вміло налагодженого мотиваційного механізму. Дослідження означених та інших проблем мотивації персоналу, розробка рекомендацій науково-практичного значення і пропозицій щодо забезпечення ефективності мотивації найманого персоналу є найважливішими завданнями економічної науки на сьогоднішньому етапі розвитку як нашої країни, так і суспільства в цілому. І хоча нематеріальна система мотивації застосовується в нашій країні досить мало, проте, виходячи із зарубіжного досвіду, можна стверджувати, що нематеріальні методи дають можливість успішно застосувати їх для вирішення завдань підвищення ефективності діяльності працівників. Добре продумана та розроблена система мотивації дозволить ефективно управляти персоналом, що забезпечить підприємству конкурентоспроможний розвиток.

Література

1. Дуда С.Т. Мотивація та результативність праці персоналу підприємства: їх сутність та взаємозв'язок / С. Т. Дуда, Х. Р. Кіцак // Науковий вісник НЛТУ України : збірник науково-технічних праць. – 2010. – Вип. 20.14. – С. 188–193.
2. Дэвид А. Надлер. Теория ожиданий: новый подход к мотивации [Електронний ресурс] / Дэвид А. Надлер, Эдвард Е. Лоулер. – Элитариум : Центр дистанционного образования, 2009. – Режим доступа: http://www.elitarium.Ru/2009/02/18/teorija_ozhidaniij_podkhod_motivacija.html.
3. Нікіфорова Л.О. Тімбілдинг як основа ефективного розвитку колективу / Л.О. Нікіфорова, Я.В. Білоконь // Економічний простір. – Дніпропетровськ : ПДАБА, 2012. – № 2. – С. 24–31.
4. Масштабне дослідження актуальних тенденцій в управлінні персоналом, прогнози на 2014 рік для України та Європи. Результати дослідження work.ua. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.work.ua/news/ukraine/490/>.
5. Збрицька Т.П. Управління розвитком персоналу : навчальний посібник / Т. П. Збрицька, Г. О. Савченко, М. С. Татаревська. – Одеса : Атлант. – 2013. – 427 с.
6. Бандурка М. Індивідуальна і групова мотивація на підприємстві [Електронний ресурс] / М. Бандурка, М. Р. Гонська // Електронний студентський науковий вісник. – 2012. – Режим доступу: <http://kerivnyk.info/2012/04/bandurka.html>.

Чакалова К.О., аспірант

Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана
м. Київ

КОНКУРЕНЦІЯ ЯК РУШІЙНА СИЛА ЗОВНІШНЬОГО ТА ВНУТРІШНЬОГО РИНКУ ПРАЦІ

Однією з рушійних сил розвитку ринку праці є конкуренція. З позиції попиту конкуренція на ринку праці являє собою відносини суперництва між

роботодавцями з приводу володіння та розпорядження робочою силою працівників певного професійно-кваліфікаційного рівня за умови відповідної оплати їх праці. З погляду пропозиції праці конкуренція являє собою відносини суперництва між найманими працівниками з приводу забезпечення можливості стабільної зайнятості на робочому місці, що відповідає їх вимогам до рівня оплати праці та можливостям професійної реалізації [2, с. 20].

Конкуренція на внутрішньому ринку праці має певні відмінності від конкуренції на зовнішньому ринку праці. На зовнішньому ринку праці приводом для такого суперництва є прагнення будь-якого працівника, як мінімум знайти роботу, а в деяких випадках і працевлаштуватися в організацію, що має високий рейтинг. На внутрішньому ринку праці конкуренція між працівниками проявляється у формі суперництва за можливість, по-перше, збереження вже наявного робочого місця (наприклад, в разі вимушеного скорочення персоналу організації), по-друге, поліпшення умов своєї праці і, по-третє, просування вгору по «кар'єрних сходах» чи «горизонтальне посадове переміщення».

Модель конкуренції на внутрішньому ринку праці може бути представлена наступним чином (рис. 1).

Завдяки дії закону ринкової конкуренції на зовнішньому ринку праці роботодавець має можливість залучити кращих з наявних кандидатів на працевлаштування, відбираючи їх на конкурсній основі. На внутрішньому ринку праці розглянутий закон забезпечує роботодавцеві ефективний інструмент мотивації власного персоналу, що сприяє зростанню його трудової активності, відповідальності та лояльності [1, с. 135-136].

Дієвість конкуренції на внутрішньому ринку праці проявляється в тому, що вона використовується як засіб стимулювання працездатних осіб працездатного віку до підвищення власної конкурентоспроможності. Разом із тим, слід враховувати особистісні аспекти даної проблеми, що, насамперед, обумовлюють можливість домінування негативних проявів конкурентної боротьби на внутрішньому ринку праці.

Лише за умов досягнення повної збалансованості сукупного попиту і пропозиції конкуренція може виконувати роль саморегулюючого механізму [2, с. 15]. Однак надмірна монополізація економіки, збереження повільних темпів її структурної перебудови, недосконалість існуючої нормативно-законодавчої бази ускладнюють виконання конкуренцією покладених на неї ринкових функцій. На думку Петрової І.Л., для ринку праці України притаманні такі основні тенденції: збільшення фактичного рівня зайнятості населення при збереженні низьких показників продуктивності праці; «роздержавлення» сфери зайнятості при слабких стимулах до підприємницької діяльності; скорочення в сегменті стандартної зайнятості унаслідок стрімкого розвитку нестандартних форм зайнятості (надомної, віртуальної, дистанційної, тимчасової); деформалізація зайнятості з тісним переплетінням офіційної та неофіційної діяльності; відносна нечутливість зайнятості (пропозиції праці) до ціни праці; диспропорції в структурі зайнятості (секторальні, регіональні, за видами діяльності, професійно-кваліфікаційні), що сукупно спричиняють неефективне використання суспільної праці [3, с. 3].



Рис. 1. Конкуренція на внутрішньому ринку праці

Для покращення стану ринку праці і розвитку конкурентного середовища необхідні такі зміни: лібералізація умов найму та звільнення з паралельним усуненням дискримінаційних явищ та захистом прав працівника; усунення практики неформального регулювання зайнятості на підприємствах; стимулювання внутрішньої трудової мобільності; стимулювання розвитку послуг освіти та охорони здоров'я; стимулювання конкуренції за залучення кращої робочої сили та інвестицій; розмежування повноважень у сфері регулювання ринку праці між державними та регіональними органами влади, органами місцевого самоврядування [4, с. 132].

Література

1. Алавердов А. Р. Конкуренция на внутрифирменном рынке труда: возможности и опасности для работодателя // Современная конкуренция. - 2007. - №1. - С. 135-141
2. Лісогор Л.С. Формування ринку праці в Україні (монографія) / Відп. ред. д.е.н., проф. Д.Л.Богиня. - К.: Ін-т економіки НАНУ, 2003. - 296 с.
3. Петрова І.Л. Ринок праці України: суперечності функціонування і перспективи розвитку / І.Л. Петрова // Україна: аспекти праці. - К., 2016. - №3-4. - С.3-9
4. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія / За ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В.Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». - К., 2016. - 326 с. : 58 табл., 51 рис.

АНАЛІЗ СТРУКТУРИ ЧИСЕЛЬНОГО СКЛАДУ ПРАЦЮЮЧИХ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Обсяг роботи по вивченню структури чисельного складу працюючих на підприємстві дуже значний; він варіюється в залежності від поставлених цілей. Розглянемо деякі аспекти, які впливають на структуру чисельного складу працюючих на підприємстві.

Аналіз соціальної структури. Мінімальна інформація по соціо-професійній структурі персоналу підприємства необхідна для того, щоб можна було зрозуміти поведінку людей. Особливо необхідно паралельно порівнювати структуру персоналу з соціо-професійної природою роботи підприємств, що функціонують в загальній сфері економічної діяльності. У Франції, наприклад, офіційний «Соціальний баланс» передбачає підрахунок відсотків працюючих, які належать до чотирьох наступних категорій: робітники, службовці, майстри, кадри. Звичайно, буде корисний більш точний аналіз.

Аналіз вікової структури. Помітне порушення у віковій пірамідній структурі персоналу може змінити психо-соціологічну рівновагу всередині підприємства і створити серйозні проблеми найму робочої сили. Огляд вікової структури працюючих на підприємстві завжди становить значний інтерес.

Аналіз структури персоналу з робочого стажу. Аналіз структури персоналу з погляду тривалості робочого стажу не треба плутати з віковим аналізом. Підприємство, яке орієнтується при прийомі на роботу переважно на нових працівників, може зіткнутися з плінністю кадрів, так як найняті працівники можуть не мати достатньо великого робочого стажу.

Як би не було, вивчення структури робочого стажу та зміни цієї структури у часі має важливе значення не тільки для визначення стратегії найму підприємства, але і для аналізу його невдач. Не варто забувати, що наявність досвідченого персоналу може відображати, як успіхи такої обраної політики підприємства, так і невдачі зроблених зусиль для стабілізації персоналу, скорочення його плінності.

Структура робочого стажу повинна бути врівноваженою (не занадто молода, не дуже стара), засвідчуючи про політику осмисленого вибору працівників з адекватним освітою. Цю рівновагу можна легко виявити, якщо є дані про соціальний склад.

Аналіз структури персоналу підприємства за статтю. Чисто теоретично можна знайти деяке підприємство (враховуючи його соціально-професійну структуру), де структура працюючого колективу відображає загальнонаціональні пропорції розподілу за статтю для всього активного трудового населення. Але так не відбувається з цілого ряду причин:

- «історичних» причин закриття ряду професій і деяких професійних утворень для жінок;

- причин, пов'язаних з соціальною стратегією деяких підприємств (систематичний прийом на роботу жінок, щоб мати можливість утримувати більш низький рівень заробітної плати та/або стримувати розвиток профспілкової діяльності) або, навпаки, не брати жінок на роботу, щоб уникати «материнських» пауз в роботі.

Аналіз структури персоналу підприємства за статтю дозволяє також, якщо структура має сильну деформацію, виявити її особливості.

Аналіз структури персоналу підприємства за професійними характеристиками. За соціальними категоріями персонал підприємства можна підрозділити:

- на працівників, зайнятих на виробництві, яке вимагає дуже високої кваліфікації, середньої або малої кваліфікації або її зовсім не вимагає;
- на працівників сфери виробництва або суміжних сфер (обслуговування, склади, пакетування, транспорт тощо);
- на працівників, які здійснюють автоматизовані, механізовані або ручні операції.

Аналіз кваліфікації службовців також повинен вестися для виявлення пропорцій:

- складні, багатoproфільні роботи;
- конкретні спеціальні роботи;
- проста технічна допомога.

Аналіз повинен дозволити оцінити виконувані роботи з урахуванням їх складності і необхідності спеціальної освіти для кадрів вищої, середньої і низьких рівнів.

Аналіз структури керівників полягає в тому, щоб диференціювати виконуючих цю роботу на:

- функціональні або технічні посади (президент-генеральний директор, генеральні директори або навіть вищий рівень кадрів);
- загальна адміністрація (адміністративна рада);
- нагляд (наглядова рада).

Ці дані поряд з іншими допомагають встановити, чи відповідає кваліфікація цих працівників складності виконуваної роботи, а також виявити наявність більш високої або, навпаки, недостатньої кваліфікації працівників.

Отримані дані необхідно також порівняти з прогнозними даними, визначеними при складанні плану автоматизації і механізації: дослідження може виявити вивільнених працівників або незацікавлених в роботі. Аналіз треба проводити не в цілому, а по підрозділах (цехах) підприємства. Очевидно, що необхідне найбільш повне уявлення про професійний склад працівників підприємства.

Аналіз рівня професійної підготовленості та пристосованості до видів певної роботи. Одна із задач дослідження діяльності підприємства полягає в тому, щоб з'ясувати і оцінити освітній рівень працюючих. Ця задача важка не тільки по збору інформації, але і в рівній мірі, ще й тим, що існують методологічні проблеми оцінки різних форм освіти.

Методологічні складності оцінки освітнього рівня працівників підприємства. Перша справа дослідника, в завдання якого входить визначення освітнього рівня персоналу, — з'ясувати наявність дипломів, отриманих працівниками після закінчення навчальних закладів. Однак він не достатній, тобто треба приймати в розрахунок як професійну, так і непрофесійну (у строгому сенсі цього слова) освіту, яка не пов'язана з отриманням диплома, а також досвід, набутий в ході професійної діяльності. Більшість експертів визнає, що досвід, отриманий на практиці — це поняття складне і ніколи не був об'єктом глибоких

досліджень. Аналітики обмежуються отриманням «грубої» оцінки рівня освіти, враховуючи лише роки, проведені в навчальних закладах або на курсах підвищення кваліфікації.

Об'єкт дослідження рівня освіти. Оцінка адекватності освітнього рівня та кваліфікації персоналу для заняття різних посад на підприємстві.

Рівень і характер освіти. Дані дослідження можуть показати низьку кваліфікацію працівників по відношенню до виконуваної ними роботи, або навпаки, високу кваліфікацію. Низька кваліфікація може відобразити брак кваліфікованих робітників на ринку, висока — нездатність підприємства розвиватися в достатній мірі, щоб адекватно використовувати високу кваліфікацію свого персоналу.

Потрібно підкреслити, що такий неадекватний стан має свою ціну, хоча її досить важко визначити. Як недостатність освіти, так і надмірність кваліфікації викликають загальну дезорганізацію виробництва.

Література

1. 1.Аудит и анализ хозяйственной деятельности предприятия / пер.с франц. под ред. Л.П. Бельх. - М.:Аудит, ЮНИТИ, 1997. -375 с.
2. Васильченко В.С.Ринок праці та зайнятість:(навч.посібник).- К.:НДЦ ПЗРП, 2003.
3. Петюх В.М.Ринок праці та зайнятість.-К.МАУП, 2007
4. Рофе А.И.Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учеб. Пособие / Под ред.проф.А.И.Рофе.-М.:МИК,1997
5. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. - М., 2004.

Шаманська А.С., студент
наук. кер. Полтавець М.М.
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ РЕЗЕРВУ КЕРІВНИХ КАДРІВ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Як показує досвід, найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки будь-якої країни є люди, тобто їхня майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Ефективність господарської діяльності підприємства, досягнуті ним конкурентні переваги на ринку залежать від формування, використання і розвитку його кадрового потенціалу. В цій ситуації особливої актуальності набуває проблема розробки комплексу цілеспрямованих дій з управління персоналом як на підприємстві в цілому, так і на рівні окремих проектів [1].

Під впливом різних факторів, таких як зміна обсягу випуску продукції, розробка та освоєння виробництва нових виробів, впровадження нових технологій, плинність кадрів за різними причинами (вихід на пенсію, зміна місця проживання, тощо), зміна стратегії поведінки на ринку, відбуваються постійні зміни в складі персоналу підприємства.

Це впливає на можливі зупинки в роботі підприємства та погіршення кінцевих результатів його діяльності. Пошуки нових керівників та спеціалістів високої кваліфікації на ринку трудових ресурсів потребують багато часу та коштів.

Щоб компенсувати дію вищевказаних факторів і забезпечити безперервну і ефективну роботу підприємства йому потрібен резерв відповідних кадрів, які були б здатні в кожний момент швидко і продуктивно замінити тих, що вибули та вирішувати нові завдання в організації виробництва та управлінні різними його ланками.

Кадровий резерв — це група керівників і фахівців, які працюють на даному підприємстві, володіють здатністю до управлінської діяльності, що відповідають вимогам до відповідних посад того чи іншого рівня управління, пройшли відбір і мають або проходять певну цільову кваліфікаційну підготовку.

На підприємствах, як правило, створюється резерв кадрів керівників. Резерв кадрів робітників, як правило, не планується в зв'язку з тим, що вони є на ринку праці в достатній кількості. Але, якщо по деяких ключових для даного підприємства робітничих професіях або спеціальностях потреба підприємства за рахунок ринку праці не може бути задоволена, то підприємство організує в себе чи на стороні підготовку для своїх потреб таких робітників заздалегідь і в необхідній кількості.

В літературі з менеджменту [2,3] існує наступна думка: якщо організація (підприємство) не може підібрати на вільні посади керівників зі своїх співробітників то це є ознакою її слабкості.

Резерв керівних кадрів підприємства виконує такі завдання:

- розвиток та підвищення кваліфікації керівного складу підприємства;
- швидке заміщення відсутніх та тих керівників, що вибули із різних ланок без затримки виробничого та організаційного процесу;
- забезпечення спадкоємності та стійкості управління підприємством і його підрозділами;
- впровадження нових ідей та поглядів з метою покращення виробничої та господарської діяльності;
- ділового навчання претендентів на посади, поступового накопичення ними необхідного досвіду для роботи на новій для них посаді;
- можливість призначення на посади компетентних та здібних працівників;
- впровадження нових технологій у виробництво;
- реструктуризація систем виробничого, організаційного та економічного управління на підприємстві;
- внесення змін до корпоративної культури підприємства.

При заміщенні посад в апараті управління кандидатурами з кадрового резерву рекомендується дотримуватися наступних принципів [4, с. 128]:

- в нижчій ланці управління та у функціональних підрозділах – молодими спеціалістами;
- у всіх інших ланках – керівниками і спеціалістами як зі своєї організації, так і з інших;
- керівників вищого рівня – шляхом поєднання ротації і прискореного просування перспективних працівників.

Робота з кадровим резервом має дві стадії: формування резерву керівників і

підготовку та навчання осіб, які до нього зараховані для здійснення діяльності на відповідних посадах.

Для створення ефективної системи формування резерву кадрів керівників та його подальшого ефективного використання треба правильно вибрати тип кадрового резерву, дотримуватись певних чітких алгоритмів роботи з персоналом, що надійно забезпечать досягнення заданих результатів, аналогічно технологіям, які використовуються у виробництві. Ефективне навчання має не тільки підвищувати професійний рівень персоналу, але і доносити до кожного працівника, а особливо до керівників усіх рівнів управління, необхідність змін, допомагати успішно реалізовувати стратегію розвитку і поєднувати персонал підрозділів в єдине ціле.

Для успішної роботи керівнику потрібно добре розбиратися як в загальних, так і в спеціальних питаннях, що відносяться до сфери менеджменту, управління фінансами, логістики, маркетингу та інших з урахуванням особливостей конкретного підприємства. На все це потрібен не тільки час, але й відповідні здібності. Процес становлення керівника – складний і довготривалий. Він пов'язаний з підбором достойних кандидатур на ту чи іншу посаду, навчанням, підвищенням кваліфікації, організацією стажування, атестацією. Тому необхідно створювати наукову систему формування та підготовки резерву керівників всіх рівнів та ланок організаційної структури підприємства та його підрозділів.

Література

1. Гриньова, В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / Гриньова В.М., Писаревська Г. І. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с
2. Палеха, Ю.І. Менеджмент персоналу: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.: - К. : Ліра-К, 2010. - 336 с.
3. Травин, В. В., Дятлов В. А. Менеджмент персонала предприятия. – М.: Дело, 2006. – 272 с.
4. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управление персоналом: Навчальний посібник –К.: «Кондор», 2005. – 308 с.

Шелковникова О.В., канд. екон. наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ОСОБЛИВОСТІ ВОДОПРОВІДНО-КАНАЛІЗАЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ ТА ЇХ ВПЛИВ НА РЕАЛІЗАЦІЮ ОБ'ЄКТНО- ЦІЛЬОВОГО ПІДХОДУ

Результати дослідження проблемних питань обліку витрат, а також обґрунтування теоретичних і концептуальних рішень, тісно пов'язані з доведенням необхідності організаційної перебудови системи управління і є підґрунтям поглиблення інтеграційних можливостей обліку в управлінні формуванням витрат підприємств водопровідно-каналізаційного господарства.

Недостатня обґрунтованість концепції управлінського обліку не дає підстав вважати, що можна припинити пошук реальних напрямів посилення взаємозв'язку функції обліку з іншими функціями управління. Слабкі сторони

вказаної концепції роблять нереальним практичну її реалізацію, що унеможливорює посилення управлінської орієнтації обліку, поглиблення інтеграційних процесів в управлінні економічними об'єктами, в тому числі – формуванням витрат діяльності.

Аналіз праць дослідників-попередників свідчить про те, що одним з напрямків вирішення окресленої проблеми може стати об'єктно-цільовий підхід, що передбачає децентралізацію функцій планування, обліку, контролю, регулювання, аналізу та зосередження їх у центрах, де безпосередньо здійснюються окремі групи господарських процесів і реалізуються пов'язані з ними цілі [1-3].

Таким чином, метою дослідження є запропонувати практиці конкретні організаційні рішення щодо поєднання оперативно-виробничих й інформаційних функцій управління виходячи з відповідних принципів організації управління та бухгалтерського обліку.

Оптимальне співвідношення централізації та децентралізації в організації облікового персоналу має дуже важливе значення для цілеспрямованого функціонування системи управління, оскільки підвищення рівня децентралізації обліку, а разом з ним і планування, наближує персонал до місць прийняття управлінських рішень і якісно підвищує оперативність обліку, надає можливість використовувати всі наявні резерви для ефективного управління економічними процесами [4, с.237]. Це не може забезпечити створення у підприємствах відокремленого організаційного підрозділу, який має здійснювати весь комплекс робіт, що відноситься до сфери управлінського обліку. Хоча ідею організаційної інтеграції покладено в основу виділення управлінського обліку [5, с.68]. При цьому наголошується про необхідність доповнення обліку виробничих витрат і калькулювання собівартості продукції функціями планування, нормування, аналізу, підготовки проектів управлінських рішень, про системний підхід в управлінні собівартістю продукції. Такий підхід до концепції управлінського обліку заслуговує уваги, тому що інтеграційний підхід до взаємодії функцій управління є доцільним у принципі. Він утворює якісно нові можливості у галузі управління витратами виробництва і є передумовою радикальної структурної перебудови управлінського процесу за предметним принципом. В даному випадку найважливішим є обґрунтованість сутності підходу, а не доцільність назви його концепції. Тому під інтеграцією слід розуміти поєднання інтересів окремих осіб з інтересами підрозділу, в якому вони працюють, потім поєднання інтересів цих підрозділів з інтересами відділів, в які вони входять, наприкінці, узгодженість цілей відділів із загальними цілями фірми [6, с.14, 147].

Отже, розробка практичних шляхів поглиблення інтеграційних процесів має базуватися на децентралізації персоналу в центрах прийняття рішень і відповідальності та його інтеграції з персоналом, що виконує інші функції управління на противагу повній централізації та розосередженню функцій управління.

Сучасний стан потребує розробки практичних рішень, щодо інтеграції оперативно-виробничих і управлінсько-інформаційних функцій управління як взагалі, так і формування витрат. При цьому слід враховувати, що у кожному конкретному підприємстві може бути власна специфічна структура організації економічного персоналу з урахуванням всіх діючих факторів – особливостей технології виробництва, масштабів підприємства та наявних структурних підрозділів.

Таким чином, поглибити інтеграційні можливості обліку в управлінні формуванням витрат підприємств водопровідно-каналізаційного господарства можливо на підставі доведених та обґрунтованих теоретичних і концептуальних рішень, що передбачають необхідність організаційної перебудови системи управління з метою посилення взаємодії персоналу різної функціональної спеціалізації, яка є можливою за умов дотримання принципу оптимального поєднання централізованої та децентралізованої організації персоналу і введення облікового персоналу у центри прийняття рішень.

Отже, організаційні та технологічні особливості водопровідно-каналізаційних підприємств, концептуальні рішення стосовно перебудови системи управління та принципи формування організаційних структур, - усе це дає підстави запропонувати модель організаційної структури, що дозволяє інтегрувати оперативно-виробничі та інформаційні функції управління на зазначених підприємствах. Модель відображає як організаційні, так і технологічні особливості підприємств водопровідно-каналізаційного господарства: наявність відділу капітального будівництва, якому підпорядковується ремонтно-будівельна дільниця; окреме розмежування служби водопроводу та каналізації незважаючи на безперервний комплексний характер виробництва; віднесення до відділу управління основним виробництвом диспетчерської служби та лабораторії, як невід'ємних підрозділів, що контролюють технологічний процес за кількісними та якісними показниками; виділення в окремий відділ обслуговуючих підрозділів, що займають чільне місце в забезпеченні безперервності процесу виробництва; недоцільність у нашому випадку створення сектору маркетингу в складі відділу збуту. Для підприємств водопровідно-каналізаційного господарства - природних монополістів водних ресурсів, характерним є постійний попит на послуги з боку споживачів, пряма залежність обсягів виробництва послуг від обсягів їх споживання, безпосереднє надання послуг споживачам без допомоги посередників, що обумовлено специфікою використання мережного обладнання. Отже, для них створення сектору маркетингу є не потрібним. Стосовно сектору продаж, слід зазначити специфічність витрат по збуту для водопровідно-каналізаційних підприємств, які утворюються не в наслідок транспортування продукції, а є результатом відносин зі споживачами: витрати на абонентське обслуговування, витрати на перевірку і обслуговування лічильників споживачів тощо.

Література

1. Оперативный контроль экономической деятельности предприятия / Б.И. Валуев, Л.П. Горлова, Е.Л. Зернов и др. – М.: Финансы и статистика, 1991. – 224с.
2. Івахненко С.В. Інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку та аудиту: Навч. посіб. – К.: Знання-Прес, 2003. – 349 с.
3. Валуєв Б.И. Проблемы развития учета в промышленности. – М.: Финансы и статистика, 1984. – 215 с.
4. Теорія бухгалтерського обліку: Навчальний посібник / За ред. Проф. Б.І. Валуєва. – Одеса: ОДЕУ; „Принт Майстер”, 2001. – 256 с.
5. Голов С. Бухгалтерський облік: від рахівництва до інтегрованої інформаційної системи // Бухгалтерський облік і аудит. – 1998. - №5. – С.9-17.
6. Анализ конкретных ситуаций в управлении производством: Сборник статей / Под ред. Каменицера С.Е., Лисицина В.Н., Попова Т.Х., Хейнмана С.А. – М.: Прогресс, 1971. – 300с.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ ТА РОЛЬ СУЧАСНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА У НАЛАГОДЖЕННІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Гарантування прав і свобод людини визначає зміст і спрямованість розвитку сучасної держави. Проголошення України демократичною, правовою державою покладає на неї обов'язок утвердження й дотримання прогресивних, відповідних сучасності прав і свобод, у тому числі у сфері соціально-трудових відносин. У країнах Європи, як і в інших успішних країнах світового співтовариства, трудове право є однією з головних галузей права, адже саме у соціально-трудої сфері, де створюються матеріальні й духовні блага, перетинаються життєво важливі інтереси держави, громадських організацій, господарюючих суб'єктів, різних соціальних груп і прошарків населення. При цьому визначене у ст. 43 Конституції України право на працю слід розцінювати як основоположне право людини. Відносини, що виникають у сфері реалізації цього права, регламентуються нормами національного трудового законодавства. Важливо, що сфера реалізації громадянами права на працю, яка регулюється нормами трудового права, охоплює не лише економічно активне населення, а й інші категорії громадян. Від якості правового регулювання процесів у сфері праці, прогресивності соціальних стандартів й державних гарантій, що стосуються, серед іншого, громадян, які з певних причин не є учасниками соціально-трудових відносин, багато у чому залежатиме економічне благополуччя суспільства, порозуміння між усіма учасниками політичного та соціального діалогу.

Проблематиці соціальних стандартів та державних гарантій, їх закріпленню у нормах трудового законодавства, питанням соціальної обумовленості трудового права, необхідності його адаптації та реформування в епоху постіндустріального розвитку та глобалізації економічних процесів, інтеграції України в європейську та світову економічну спільноту, що супроводжується оновленням конфігурації національного й міжнародного ринків праці, присвячено роботи аналітиків та відомих вітчизняних вчених [1–5]. Разом з тим, проблеми посилення соціальної обумовленості трудового права, розширення переліку та змісту державних гарантій у сфері соціально-трудових відносин вимагають подальшого ґрунтовного аналізу та наукового опрацювання.

Загалом, виникнення трудового права на історичній арені суспільного розвитку було зумовлене соціально-економічними чинниками: прагненням найманих працівників захистити свої трудові права щодо режиму праці та відпочинку, умов та оплати праці, її інтенсивності. Тож, не дивно, що характер сучасного трудового права, особливо у країнах з розвинутою економікою, засвідчує подальше розширення його соціальної функції, набуття ним форм гаранта економічного розвитку та політичної стабільності. Натепер, саме трудовому праву належить місія інституалізації широкого комплексу соціально-економічних та соціально-трудових гарантій та свобод людини. Рівень забезпечення та реалізації останніх – поряд із громадянськими, політичними та

іншими правами – головний критерій цивілізованості сучасної держави, детермінанта перспектив її розвитку, ознака практичного втілення ідей соціальної справедливості. Усе це визначає надзвичайно високу роль соціальних стандартів у сфері праці, аргументує необхідність постійного удосконалення комплексу відповідних державних гарантій, їх інкорпорації у систему національного законодавства про працю.

Праця і капітал – фундамент суспільного виробництва та економічного розвитку: роботодавець володіє (розпоряджається) капіталом, працівник – здатністю до праці. З одного боку, вони обидва зацікавлені у стабільності виникаючих між ними відносин, оскільки один без одного існувати не можуть, з другого – їх інтереси протилежні, адже працівник зацікавлений у зростанні заробітної плати, поліпшенні умов трудової діяльності, збільшенні часу відпочинку, а працедавець – у збільшенні прибутку, зростанні продуктивності праці тощо. Повної рівності пересічного працівника і роботодавця досягти неможливо. Їх відносини є паритетно-антагоністичними за своєю суттю, а тому увага держави має бути зосереджена у площині захисту прав та інтересів як роботодавця, так і найманого працівника. При цьому, у сучасній державі виробнича функція не повинна реалізовуватися за рахунок функції соціальної, а тому основне призначення трудового законодавства має полягати в охороні трудових прав, свобод, законних інтересів та гарантій працівників як слабшої в інституційному розумінні сторони трудових відносин.

Свобода праці припускає принцип свободи трудового договору на засадах вільного його укладання. Серед принципів свободи трудового договору важливе місце відводиться праву вільно обговорювати його умови, погоджуватися з ними або відмовлятися від них. Принцип свободи трудового договору підкріплюється заборонаю дискримінації та примусової праці. При цьому, категорію «примусова праця» слід розглядати у взаємозв'язку із такими антисуспільними явищами, як торгівля людьми та економічна експлуатація. З-поміж іншого, до примусової праці слід віднести також роботу і послуги, здійснювані з умисним порушенням роботодавцем вимог законодавства про охорону праці та її оплату.

Аналіз трудового законодавства засвідчує, що за усіх успіхів залучення України до прогресивного світового досвіду правового регулювання проблем праці, усе більшого використання міжнародних правових стандартів у правотворчості та правозастосовчій діяльності, вітчизняне законодавство не повною мірою відповідає загальновизнаним принципам і нормам міжнародного права. Неухильно дотриманим має бути принцип забезпечення недискримінації та рівності працівників за ознаками статі, раси, політичних переконань та інших обставин. При цьому, гарантії що стосуються оплати праці є чи не найважливішими у системі державних соціальних гарантій. Незаперечним є те, що однією з важливих причин низької оплати праці в Україні є відносно низький рівень соціального діалогу. Останнім часом держава вживає певних заходів, втім поточних змін у законодавстві недостатньо. Вони мають передбачати більш жорсткі заходи впливу з метою посилення захисту трудових прав працівників та реальної імплементації норм соціальної відповідальності у практику державотворення. При реформуванні трудового законодавства надзвичайно важливим є забезпечення прогресивних соціальних стандартів й державних гарантій у сфері праці. Усе це дасть змогу суттєво розвинути правове поле, наблизити державу до стандартів економічно успішних країн.

Література

1. Людський розвиток в Україні. Модернізація соціальної політики: регіональний аспект : [колективна монографія / за ред. Е.М. Лібанової]. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2015. – 356 с.
2. Людський розвиток в Україні: історичний вимір трансформації державної соціальної політики : [колективна монографія / за ред. Е.М. Лібанової]. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2014. – 380 с.
3. Чумаченко І.М. Забезпечення профспілками професійного захисту працівників / І.М. Чумаченко // Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : [матеріали IV Всеукраїнської наук.-практ. конференції]. – Х.: ХНУВС, 2015. – С. 179–183.
4. Ярошенко О. Утвердження засад соціальної держави як напрям конституалізації трудового законодавства / О. Ярошенко // Вісник національної академії правових наук України. – 2013. – № 4(75). – С. 113–122.
5. Millennium Development Coals Ukraine 2013: National Report. – Kyiv: Ministru of Economic Development and Tade of Ukraine, 2013. – 168 p.

Яковенко Р. В., канд. екон. наук, доцент

Позняк В. Л., магістрант

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ТА МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ

У ринкових умовах господарювання підприємство, як відкрита система, функціонує у складному зовнішньому середовищі, що характеризується нестабільністю та постійною динамікою. Таке середовище змушує керівництво швидко адаптуватися до нових умов, потребує знання законів розвитку та пошуку шляхів виживання в ринковій економіці, врахування чинників невизначеності та нестійкості економічного середовища, а також слабкості та корумпованість державних структур, криміналізація господарської діяльності та інші причини створили господарюючим суб'єктам умови, в яких вони вимушені приділяти значну увагу питанням забезпечення власної економічної безпеки.

Значний вклад у дослідження економічної безпеки підприємства внесли відомі вчені-економісти: Козаченко Г. В., Пономарьов В. П., Ляшенко О. М., В. Тамбовцев, Р. Дацків, Плєтнікова І. Л., В. Шликов, Кірієнко А. В., М. Єрмоленко, В. Гайдук, В. Мунтіян та ін. Але в умовах нестабільної економічної ситуації, проблема економічної безпеки України потребує подальшого аналізу та дослідження.

Для того, щоб зрозуміти зміст категорії “економічна безпека”, слід дати характеристику поняттю “безпека” та визначити його сутність. У перекладі з грецького “безпека” означає “володіти ситуацією”, тобто безпека – це такий стан суб'єкта, за якого ймовірність зміни властивих цьому суб'єкту якостей та параметрів його зовнішнього середовища незначна, менше від певного інтервалу [4].

Економічна безпека підприємства [2] — це такий стан господарюючого суб'єкта, за якого він при найбільш ефективному використанні наявних ресурсів досягає запобігання, послаблення або захисту від існуючих небезпек та загроз або інших непередбачуваних обставин і, переважно, досягає цілей бізнесу в умовах

конкуренції та господарського ризику.

Система економічної безпеки повинна гарантувати захищеність підприємства, а саме: його капіталу, персоналу, матеріальних і нематеріальних активів, прав, позицій на ринках, іміджу та перспектив його подальшого розвитку від негативного впливу сукупності економічних внутрішніх і зовнішніх факторів.

Відтак, головною ціллю системи економічної безпеки на підприємстві є своєчасне виявлення та запобігання як зовнішнім, так і внутрішнім небезпекам та загрозам, забезпечення захищеності діяльності підприємства та досягнення ним цілей бізнесу.

Досягти поставлених цілей можна за допомогою вирішення цілого комплексу завдань. До найбільш значних можна віднести:

- виявлення реальних та прогнозування потенційних небезпек та загроз;
- знаходження способів запобігання їм, послаблення або ліквідації наслідків їх дії;
- знаходження сил і засобів, необхідних для забезпечення безпеки підприємства та ін.

Для реалізації поставлених цілей підприємством, необхідно організувати ефективний механізм забезпечення економічної безпеки, який являє собою сукупність організаційної структури, методів, технологій, спонукальних мотивів і стимулів, методів, заходів, сил, засобів та інструментів завдяки яким забезпечується фінансова безпека та вирішення поставлених завдань [3, с. 136].

Функціонування механізму управління економічною безпекою на підприємстві має передбачати взаємозв'язок цілей і завдань кожного рівня, вибираючи оптимальні шляхи реалізації рішень.

Метою функціонування механізму управління економічною безпекою є забезпечення фінансово-господарської рівноваги, досягнення визначеної ефективності діяльності та поставлених цілей і завдань подальшого розвитку підприємства.

Механізм управління економічною безпекою підприємства включає в себе такі елементи: організаційну структуру; функції організації, управління, обґрунтування і реалізації ефективних форм і методів створення, вдосконалення і розвитку системи економічної безпеки; методи забезпечення; засоби та важелі; показники та критерії оцінки; нормативно-правове та інформаційне забезпечення [1, с. 45].

Використовувані сили і засоби, як правило, поділяють на кілька груп: фінансові, кадрові, організаційні, технічні, інформаційні, правові, інтелектуальні й ін. З їх допомогою вирішуються завдання по забезпеченню безпеки.

Механізм забезпечення економічної безпеки підприємства реалізується через: стратегічне планування забезпечення економічної безпеки підприємства та стратегічне планування його фінансово-господарської діяльності; оперативне оцінювання рівня забезпечення економічної безпеки підприємства та вироблення рекомендацій; оперативне планування фінансово-господарської діяльності підприємства; практичну реалізацію розроблених планів. Також на роботу системи впливають внутрішні і зовнішні загрози. Зовнішні небезпеки і загрози виникають за межами суб'єкта господарювання. Вони не пов'язані із його діяльністю. Як правило, це така зміна навколишнього середовища, що може завдати підприємству, установі чи організації збитків. Внутрішні фактори

пов'язані з діяльністю суб'єкта, його персоналу. Найбільш значними з них є: якість планування і ухвалення рішення, дотримання технології, техніки ведення операційної діяльності, організація праці та робота з персоналом, фінансова політика, дисципліна і багато інших. Саме ці умови здатні надати найбільш істотний вплив на формування прибутку підприємства, забезпечивши тим самим його економічну безпеку.

В умовах об'єктивного існування економічних ризиків і пов'язаних з ними різних видів витрат, виникає потреба у розробці механізму, який дозволив би як найкраще, з точки зору цілей, поставлених підприємством, ідентифікувати ризик на підприємстві і за можливістю знешкодити його у ході прийняття управлінських рішень. Механізм забезпечення економічної безпеки на підприємстві дає змогу систематизувати елементи системи, їх показники, функції, завдання. Для забезпечення економічної безпеки на підприємстві і можливості передбачення ризиків на підприємстві повинен існувати певний механізм забезпечення економічної безпеки. Такий механізм має бути створений з урахуванням специфіки діяльності підприємства та враховувати всі фактори впливу на підприємство для найбільш точного функціонування та реагування на негативні явища.

Література

1. Беликов О. Основы комплексной системы обеспечения экономической безопасности бизнеса [Текст] / О. Беликов // Менеджмент и менеджер. — 2007. — № 11. — С. 43–52.
2. Грунин О. А. Экономическая безопасность организации [Текст] / О. А. Грунин, С. О. Грунин. — СПб. : Питер, 2002. — 160 с.
3. Єрмошенко М. М. Фінансовий менеджмент [Текст] : курс лекцій / М. М. Єрмошенко, С. А. Єрохін, О. А. Стороженко. — К. : НАУ, 2004. — 506 с.
4. Словарь финансовых терминов : программа поиска толкований слов “Interpretatio” [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://inetio.org/>.

Для нотаток

Для нотаток

ЛЮДИНА І ПРАЦЯ В ЕКОНОМІЦІ РЕГІОНУ

Частина 1

Актуальні проблеми соціально-трудових відносин

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

**Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції
(Частина 1: Актуальні проблеми соціально-трудових відносин)**

31 жовтня 2016 р.

Науковий редактор – Семикіна М.В.
Технічний редактор – Збаржевецька Л.Д.
Комп'ютерний набір і верстка – Онищук О.В.
Дизайнер обкладинки – Чумаченко О.С.